

Mussa Abacar

**Stress Ocupacional e o Bem-estar de Professores do Ensino Básico em Escolas
Moçambicanas**

Dissertação de Mestrado

2011



Stress Ocupacional e o Bem-estar de Professores do Ensino Básico em Escolas Moçambicanas

Mussa Abacar

Dissertação submetida à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, como exigência parcial para obtenção do grau académico de Mestrado em Psicologia - Especialização em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho

Orientadora: Professora Doutora Filomena Jordão

Porto, 2011

Resumo

A mudança da natureza do trabalho tem vindo a colocar, sem precedentes, exigências aos trabalhadores e alimentou preocupações sobre os seus efeitos no bem-estar e saúde dos profissionais e suas organizações de trabalho (Hart & Cooper, 2001). Dessa forma, compreender e dar um sentido ao trabalho representa um objectivo importante para a promoção do bem-estar dos indivíduos e o alcance dos objectivos estratégicos das organizações.

Em Moçambique, apesar da tendência crescente da melhoria das condições de trabalho do professor, alguns factores associados ao trabalho destes profissionais podem influenciar a resposta às múltiplas exigências actuais do ambiente educacional, o que pode acarretar custos para a saúde dos indivíduos e das suas organizações.

Este estudo tem como objectivo explorar os factores associados ao trabalho que promovem o stress ocupacional e o bem-estar dos professores do ensino básico moçambicanos. Trata-se de um estudo exploratório descritivo de carácter qualitativo que envolveu 20 professores do ensino básico que leccionam da 1ª à 7ª classe. Para a recolha da informação optámos pela técnica de entrevista semi-estruturada e, no seu tratamento, usámos a análise de conteúdo, com recurso à ferramenta NVivo8.

Com base na análise realizada, os resultados identificam o salário e benefícios, o relacionamento com os pais e encarregados de educação, o desenvolvimento de carreira, a sobrecarga de trabalho, a pressão de tempo e os recursos materiais e físicos como as principais fontes de distress dos professores. Entre as consequências de distress referidas evidenciam-se as fisiológicas, especialmente as dores de cabeça. Das consequências psicológicas relatadas, destaca-se o nervosismo. Para fazer face às situações de distress no trabalho, os professores recorrem essencialmente a estratégias paliativas e de apoio social. Contudo, os resultados revelam ainda que algum destes factores, concretamente o salário e benefícios, é simultaneamente fonte de distress e de eustress. Outros factores de eustress evidenciados pelos participantes são a formação profissional e o gosto pelo trabalho.

Apesar do stress ocupacional ser inevitável e desejável até certo grau, para o professor, sublinhamos a necessidade de um conhecimento mais aprofundado da realidade relativa ao exercício da actividade do docente do ensino básico em Moçambique tendo em vista o desenvolvimento de programas de prevenção e de vigilância contínua dos factores de distress e o fortalecimento de medidas que promovam o eustress na actividade destes profissionais.

Palavras-chave: stress ocupacional, bem-estar, professores moçambicanos, ensino básico.

Abstract

The changing on the nature of work is unprecedentedly demanding on workers and creating concerns about effects of changes on the well-being and health of the professionals themselves and their work-places (Hart & Cooper, 2001). Thus, understanding and making sense of the work represents an important goal for promoting well-being of individuals and the scope of strategic objectives of organizations.

In Mozambique, despite the growing trend of improvement of teachers' work, some factors associated with the work of these professionals can influence the response to the multiple demands of today's educational environment, which may entail costs to the health of individuals and their organizations.

The study aims at exploring the factors that promote work-related stress and occupational well-being of elementary/basic school teachers in Mozambique. It is an exploratory descriptive study of a qualitative nature involving 20 elementary/basic school teachers who are teaching between the 1st and 7th grade. For data collection the study used the semi-structured interview technique, and in the data analysis processes the content was analyzed using the NVivo8 tool.

Based on the analysis, the results identify as the main sources of teachers' distress the followings: the wages and benefits, relationships with parents and guardians, career development, work overload, time pressure and the material and physical resources. Among the consequences of distress the physiological are more evident especially the headaches. Additionally, nervousness has been reported as being one of the psychological consequences. To cope with situations of distress at work, teachers turn to essentially palliative strategies and social support. However, the results also reveal that some of these factors, specifically the salary and benefits, are both a source of distress and eustress. Other factors highlighted by the participants are eustress vocational training and a love for the work.

Although occupational stress is inevitable and desirable to some degree, for the teachers we emphasize the need for a deeper understanding of reality relative to their activity in elementary/basic education in Mozambique. This aims at developing prevention programs and continuous surveillance of factors of distress and strengthening the measures to promote these professionals eustress on their activities.

Keywords: occupational stress, welfare, mozambican teachers, basic education.

Résumé

Le changement de la nature du travail vient poser, sans précédents, des exigences aux travailleurs et a alimenté des préoccupations sur leurs effets dans le bien-être et la santé des professionnels et leurs organisations de travail (Hart & Cooper, 2001). De certe forme, comprendre et donner un sens au travail represente un objectif important pour la promotion du bien-être des personnes et pour l'atteinte des objectifs stratégiques des organisations.

Au Mozambique, malgré la tendance croissante de l'amélioration des conditions de travail du professeur, quelques facteurs associés au travail de ces professionnels peuvent influencer la réponse aux multiples exigences actuelles de l'environnement scolaire, ce qui peut occasionner des frais pour la santé des personnes et de leurs organisations.

Cette étude a pour objectif explorer les facteurs associés au travail qui promeuvent le stress professionnel et le bien-être des professeurs de l'enseignement basique mozambicains. Il s'agit d'une étude exploratrice descriptive de caractère qualitatif qui a impliqué 20 professeurs de l'enseignement basique qui enseignent de la 1ère à la 7ème classe. Pour la collecte des informations nous avons choisis la technique d'entrevue demi-structurée et, dans son traitement, nous avons utilisé l'analyse de contenu, avec ressource à l'outil NVivo8.

Sur base de l'analyse réalisée, les résultats identifient le salaire et les bénéfices, les relations avec les parents et les chargés d'éducation, le développement de la carrière, la surcharge de travail, la pression du temps et les ressources matérielles et physiques comme les principales sources d'angoisse des professeurs. Entre les conséquences d'angoisses mentionnées se trouvent les physiologiques, spécialement les douleurs de tête. Des conséquences psychologiques dites, se détache la nervosité. Pour faire face à des situations d'angoisse dans le travail, les professeurs font appel essentiellement à des stratégies palliatives et à de l'aide sociale. Néanmoins, les résultats révèlent encore que certains de ces facteurs, spécifiquement le salaire et les bénéfices, sont simultanément source d'angoisse et stress sain.

Malgré le stress professionnel soit inévitable et souhaitable jusqu'à un certain degré, pour le professeur, nous soulignons la nécessité d'une connaissance plus approfondie de la réalité concernant l'exercice de l'activité du professeur de l'enseignement basique au Mozambique en vue du développement de programmes de prévention et de surveillance continue des facteurs d'angoisse et de la fortification de mesures qui promeuvent le stress sain dans les activités de ces professionnels.

Mots-clés: stress professionnel, bien-être, professeurs mozambicains, enseignement basique.

Dedicatória

Ao Aligrai e Almiro, meus queridos filhos, companheiros e amigos de toda a vida e com os quais o meu amor se eterniza, que talvez mesmo sem saberem, estão sempre comigo, de alguma forma. Que façam valer os meus sonhos pois em vocês depusitei a minha esperança e o meu futuro.

Agradecimentos

Esta obra é o resultado do contributo de várias pessoas que me ajudaram ao longo dos dois últimos anos, sem o apoio e ajuda das quais não teria concretizado este projecto. São a essas pessoas que são devidos os meus agradecimentos.

Gostaria de expressar a minha profunda gratidão à minha orientadora Professora Doutora Filomena Jordão, pelo apoio contínuo, dedicação e disponibilidade na orientação académica e científica deste trabalho. Obrigado por todo o seu tempo e as experiências valiosas que tem partilhado comigo a respeito deste estudo, ampliando meus conhecimentos mas, principalmente, sendo a amiga nas minhas dificuldades académicas.

Agradeço à Professora Doutora Catarina do Vale Brandão pela ajuda no trabalho com o programa Nvivo8 e suas contribuições na parte empírica do trabalho.

Ao mesmo tempo expresso a minha eterna gratidão e apreço ao Professor Doutor Lucas Mangrassse pela amizade, companheirismo e interminável apoio concedidos em todas as jornadas da minha vida estudantil e profissional. As palavras não podem explicar o quanto eu aprecio tudo o que você tem feito.

Sou grato aos professores que aceitaram participar nesta pesquisa. Sem a sua participação, provavelmente, não teria concretizado este trabalho.

Agradeço, igualmente, à minha família que me tem proporcionado um inestimável apoio. Especialmente, gostaria de agradecer aos meus pais, meus heróis e grandes pedagogos. À Fátima Serra, minha mãe, pela sua crença em mim ao me confiar a responsabilidade pela família antes de atingir a adolescência, enquanto ainda frequentava o ensino primário e, ao meu pai, Abacar Muinia, por ser a minha constante fonte de encorajamento e incentivo, através da sua inteligência em me ter colocado como desafio a carreira académica, mesmo sem tê-la enfrentado na prática. O inestimável contributo de ambos na minha pessoa resume-se em me terem guiado na direcção certa antes de partirem para a vida eterna. Que suas almas descansem em paz!

Também me sinto especialmente agradecido à Catarina Serra, minha tia, e Arira Sumaligy, minha prima, que me proporcionaram interminável apoio na superação das dificuldades de gestão da minha casa durante os dois anos de ausência de Moçambique. Eu estou eternamente grato pelo apoio moral e amor que me têm proporcionado em todos momentos da minha vida.

Por fim, agradeço a todos aqueles que com a realização deste trabalho, que concretiza mais um nível académico no meu percurso profissional, se sentem satisfeitos e honrados.

Índice

| | |
|--|--------------|
| Resumo | ii |
| Abstract..... | iii |
| Résumé | iv |
| Dedicatória..... | v |
| Agradecimentos | vi |
| Lista de Quadros | 2 |
| Lista de Figuras | 2 |
| Introdução | 3 |
| Parte I: Enquadramento Teórico..... | 7 |
| 1. Conceptualizações de Stress | 7 |
| 1.1. Abordagem sócio-cognitiva de stress | 8 |
| 2. Stress ocupacional | 11 |
| 2.1. Modelo Holístico de Stress Ocupacional..... | 12 |
| 2.2. Factores Indutores de Stress Ocupacional | 15 |
| 3. Stress Ocupacional e o Trabalho do Professor | 20 |
| 3.1. Resultados de Estudos sobre Stress Ocupacional em Docentes do Ensino Básico | 21 |
| Parte II: Estudo Empírico | 25 |
| 1. Método..... | 25 |
| 1.1. Objectivos e Questões de Investigação..... | 25 |
| 1.2. Casos..... | 26 |
| 1.3. Técnica de Recolha da informação | 26 |
| 1.4. Procedimento | 28 |
| 1.5. Técnica de Análise da informação | 29 |
| 2. Redução da Informação, Resultados e Discussão | 30 |
| 2.1. Redução da Informação | 30 |
| 2.2. Resultados e Discussão | 31 |
| 3. Conclusões e Reflexões Finais | 59 |
| Referências bliográficas | 64 |
| Anexos..... | 71 |
| Anexo 1: Descrição dos casos | 72 |
| Anexo 2: Guião de entrevista aplicado aos professores | 74 |
| Anexo 3: Guião de entrevista piloto | 77 |
| Anexo 4: Lista geral das Free Nodes/Categorias Livres..... | 80 |
| Anexo 5: Lista geral das Tree Nodes /Categorias interligadas | 82 |
| Anexo 6: Sistema de Categorias | 84 |
| Anexos 7 a 15: Relatórios das Tree Nodes/Categorias interligadas | (ver CD-ROM) |
| Anexo 16: Circular nº 05/GAB-MF/2010 | 89 |

Lista de Quadros

| | |
|--|----|
| Quadro 1: Quantidade de unidades de registo sobre o Significado do trabalho por categoria e participante..... | 31 |
| Quadro 2: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Significado do trabalho | 32 |
| Quadro 3: Quantidade de unidades de registo sobre os Factores intrínsecos ao trabalho por categoria e participante | 33 |
| Quadro 4: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Factores intrínsecos ao trabalho | 34 |
| Quadro 5: Quantidade de unidades de registo relativas ao Relacionamento social por categoria e participante | 37 |
| Quadro 6: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Relacionamento Social | 37 |
| Quadro 7: Quantidade de unidades de registo sobre as Políticas de educação por categoria e participante | 41 |
| Quadro 8: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Políticas de Educação | 41 |
| Quadro 9: Quantidade de unidades de registo sobre as Políticas de gestão de recursos humanos por categoria e participante..... | 43 |
| Quadro 10: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Políticas de gestão de recursos humanos | 44 |
| Quadro 11: Quantidade de unidades de registo sobre a Articulação trabalho-família por categoria e participante | 48 |
| Quadro 12: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Articulação trabalho-família | 48 |
| Quadro 13: Quantidade de unidades de registo relativas às Fontes de eustress por categoria e participante | 53 |
| Quadro 14: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Fontes de Eustress | 53 |
| Quadro 15: Quantidade de unidades de registo sobre as Consequências de distress por categoria e participante | 56 |
| Quadro 16: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Consequências do distress | 56 |
| Quadro 17: Quantidade de unidades de registo sobre as Estratégias de coping utilizadas por categoria e participante | 58 |
| Quadro 18: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Estratégias de coping | 58 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Modelo Holístico de Stress Ocupacional | 13 |
|--|----|

Introdução

No contexto actual, o trabalho representa um factor central na vida de cada pessoa e um factor regulador da vida em sociedade (Medá, 1999). Além do papel importante que desempenha na subsistência económica do indivíduo, o trabalho é importante para a sua socialização, pois oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal (Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer, & Peter, 2004). Na verdade, não ter trabalho pode constituir um drama, mas ter um trabalho no qual as possibilidades de investimento e crescimento pessoal são exíguas ou até inexistentes acarreta consequências graves, pois a desarticulação das dimensões pessoal e social, na situação de trabalho, traz constrangimentos ao trabalhador (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 2001). De facto, o trabalho constitui parte integrante das mudanças sociais, económicas e históricas do Homem e trabalhar constitui uma necessidade fundamental da vida do ser humano (Ramos, 2001).

O trabalho não está assim dissociado daquele que o realiza, pois implica necessariamente inter-relações em três âmbitos nomeadamente, a actividade, as suas condições e as suas consequências. As interações entre os recursos pessoais e as exigências do trabalho permite alcançar a produtividade ou, pelo contrário, o resultado pode não ser o esperado, traduzindo-se em custos para a saúde (física, psíquica, social) do trabalhador, porque o uso acentuado dos diferentes recursos (físico, cognitivo e psicológico) para responder às exigências do trabalho pode colocar o indivíduo diante de uma sobrecarga de trabalho, sofrimento ou desgaste psicológico.

Obviamente, se os recursos e/ou os meios (técnicos, formativos, organizativos) forem insuficientes e/ou inadequados para a realização do trabalho, o ser humano escolherá uma das seguintes opções: ou produzir à custa da sua saúde ou proteger-se à custa da produção (ou a qualidade, ou a segurança) e num caso extremo, surgem altos níveis de sinistralidade conjuntamente com graves problemas de qualidade (Castillo & Villena, 1998). Assim, um trabalho equilibrante, ou seja, que permite retomar as aspirações e desejos do indivíduo (Ladeira, 1996), é benéfico, podendo ser gerador de bem-estar e progresso individual, um factor de integração social (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Castillo & Villena, 1998) e de definição da identidade (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b), já que contribui para a contínua descarga da tensão psíquica do indivíduo (Ladeira, 1996). Pelo contrário, um trabalho fatigante ou desgastante inibe o bom funcionamento do aparelho psíquico, impedindo a descarga da tensão e pode constituir uma fonte de doença (Castillo & Villena, 1998; Ladeira, 1996), insatisfação (Castillo & Villena, 1998) e frustração. Daí que o trabalho tenha significados vivenciados e consequências diferentes para cada trabalhador, o que caracteriza o

seu paradoxo psíquico, pois constitui fonte de equilíbrio para uns e causa de desequilíbrio e fadiga para outros (Dejours, 1994, citado em Reinhold, 2004).

Assim, os factores do próprio trabalho representam um elemento básico para a discussão do sofrimento e bem-estar, pois concretiza a possibilidade de o trabalho se tornar desgastante ou equilibrante, fonte de alienação e desumanização ou de realização do trabalhador. De facto, o trabalho pode opor-se à liberdade, distanciando-se da intenção, do controlo e da vontade pessoal do trabalhador, uma vez que é o trabalho que degrada e provoca o estranhamento e a despersonalização daquele que o executa (Ladeira, 1996).

O presente trabalho incide sobre o Stress Ocupacional e o Bem-estar de Docentes do Ensino Básico em Escolas Moçambicanas. A escolha do tema vem na sequência da nossa experiência profissional, enquanto docente em Moçambique, onde verificamos que apesar da tendência crescente da melhoria constante das condições de trabalho do professor, existem riscos associados ao exercício desta profissão e insatisfação em relação às suas expectativas sociais e à perspectiva de crescimento profissional. Sabe-se que o ensino, em condições desfavoráveis, faz com que a profissão docente se afigure entre as profissões mais stressantes do mundo inteiro (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor, & Millet, 2005), o que leva a consequências psíquicas e somáticas graves como resultado do trabalho e à percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à sua saúde e bem-estar.

Desta forma, pode-se perceber que o ambiente de trabalho e a maneira como os profissionais exercem a sua actividade pode ter custos económicos e sociais, pois o trabalho humano quando executado sob condições insalubres ou inseguras, tem efeito directo sobre o bem-estar físico e psíquico do Homem (Ladeira, 1996). Tal como refere Dejours (1992, citado em Benevides-Pereira, 2008), o trabalho desenvolvido em contextos organizacionais nem sempre possibilita crescimento, reconhecimento e independência profissional, pois muitas vezes causa problemas de insatisfação, desinteresse, irritação e exaustão.

Este conhecimento, aliado ao interesse em percebermos o modo como as situações de trabalho interferem na saúde dos indivíduos, motivou-nos a desenvolver esta pesquisa que se revela de grande interesse e utilidade social. De facto, na actualidade as organizações têm revelado maior atenção quanto à significação e à repercussão do trabalho sobre o trabalhador, assim como aos efeitos desta relação na instituição (Benevides-Perreira, 2008). O stress no trabalho é um problema com grande impacto no funcionamento das organizações e que afecta o quotidiano dos trabalhadores e, na sua origem, estão algumas situações de trabalho que os trabalhadores cada vez mais frequentemente vivenciam no desempenho das suas funções nos sistemas produtivos actuais (Valverde, 2007).

O estudo do stress nas organizações e das suas implicações na saúde dos trabalhadores, é um tema de maior interesse para os gestores e profissionais nos últimos anos, devido às consequências adversas do stress no trabalho (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b), ou seja, as repercussões negativas, do ponto de vista económico, que as situações de stress trazem para as organizações (Chambel, 2005). Não há dúvida que o stress ocupacional é um problema crescente que resulta em custos substanciais para o trabalhador e organizações no mundo inteiro (Hart & Cooper, 2001). E o facto de que os professores estão expostos a elevados níveis de stress parece ser um fenómeno internacional (Mokdad, 2005) o que continua a atrair grande interesse e atenção em relação as suas origens e manifestações (Tsai, Fung, & Chow, 2006). A par disso, o exercício da profissão docente num mundo de constantes mudanças pode ser percepcionado como muito relevante e cheio de desafios, mas também, e em simultâneo, pode revelar-se cheio de medos e ameaças, tanto a nível profissional como pessoal (Pocinho & Capelo, 2009). Assim, o stress ocupacional para além de poder constituir um desafio (eustress), pode também revelar-se um perigo (distress) para a saúde e para o bom funcionamento dos indivíduos e das organizações.

A docência é considerada uma actividade stressante (Genoud, Brodard, & Reicherts, 2009; Griffith, Steptoe & Cropley, 1999; Kyriacou & Chien, 2004; Prakke, Peet, & Wolf, 2007; Roxas, 2009) e de risco (Melo, Gomes, & Cruz, 1997). Actualmente os professores enfrentam elevados níveis de stress, que podem comprometer o seu bem-estar, longevidade na profissão e qualidade de suas interações com os alunos (Lhospital & Gregory, 2009), o que nos impele a explorar os factores de stress positivo e negativo. Assim, a compreensão do stress ocupacional é de capital importância na redução do stress negativo no trabalho que está associado com o stress na organização (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b).

A presente pesquisa procura explorar as relações entre os factores de trabalho, stress ocupacional e bem-estar dos professores do ensino básico em Moçambique. Nesse contexto, esta investigação pretende trazer uma nova visão do mundo do trabalho docente no ensino básico, abrindo novas perspectivas para aqueles que se preocupam com os problemas de educação em Moçambique que, para explicar e resolver tais problemas, especificamente os que afectam a relação entre os professores e os seus contextos de trabalho, é necessário ter em conta a influência do trabalho na saúde desses profissionais. Isso poderá ajudar na projecção dos postos de trabalho, instalações e sistemas que permitam conforto, segurança, saúde e eficácia no trabalho, pois segundo Levy (2006) vários especialistas alertam que as condições actuais de trabalho dos professores são factores que contribuem para o stress crónico, podendo evoluir para a síndrome de *burnout*, o absentismo, a inactividade e o afastamento dos professores de seus postos de trabalho. Acredita-se que o estudo gerará um conhecimento

importante sobre a temática o que poderá servir como ferramenta para ajudar as organizações de ensino moçambicanas, a proporcionar bem-estar aos colaboradores com vista a garantir a eficácia organizacional. Certamente, é possível reduzir os factores de stress já que as suas causas podem não ser necessariamente uma parte duradoura da personalidade do educador ao nível individual (Wiley, 2000, citado em Kaspereen, 2009). Kaspereen (2009) entende que o stress vivido pelos professores é o resultado de determinados ambientes e situações de trabalho dos professores nas escolas. Portanto, reduzir o impacto negativo do stress sobre o professor é fundamental para a saúde do professor que, por sua vez, está relacionada com a felicidade e um melhor funcionamento no trabalho.

O presente trabalho compõe-se, para além desta introdução, de duas partes principais. A primeira parte é dedicada à apresentação da revisão da literatura que serve de base à concretização do estudo empírico. Nesta parte apresentamos sucessivamente as Conceptualizações de stress, a Abordagem sócio-cognitiva de stress e a discussão sobre o Stress ocupacional. Seguidamente, abordamos o Modelo integrador de stress ocupacional, os Factores indutores de stress e, por fim, o Stress ocupacional e o Trabalho do Professor, onde apresentamos os resultados de estudos sobre stress ocupacional em docentes do ensino básico.

A segunda parte é reservada ao estudo empírico. Mais especificamente, o conteúdo desta parte relaciona-se com a descrição do método e dos procedimentos metodológicos usados para a concretização da pesquisa levada a cabo e, a apresentação e análise dos resultados e sua discussão. Terminamos com a exposição das conclusões e reflexões finais e gerais do estudo.

Parte I: Enquadramento Teórico

1. Conceptualizações de Stress

O termo stress pode ser empregue tanto em termos positivo (eustress) assim como negativo (distress). Hans Selye, um dos primeiros pesquisadores a estudar o stress, propôs o *eustress* como sendo *euphoria* + *stress*, daí *eu-stress* que significa o stress saudável, o resultado positivo e construtivo de eventos stressores e a resposta ao stress (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b). A palavra *distress* contém o prefixo Latino *dis*, que significa “mau” (Selye, 1976, citado em Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b) e refere a resposta ao stress traduzida em resultados patológicos, negativos, destrutivos de eventos stressantes, ou seja, as alterações fisiológicas, psicológicas e comportamentais no funcionamento saudável do indivíduo (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b). Para efeitos do presente estudo, o termo eustress será usado para designar o processo de responder positivamente ao stress, bem como o resultado positivo deste processo e os de distress e stress serão usados, indiferenciadamente, como sinónimo de stress negativo.

Geralmente, o termo stress é concebido sob quatro diferentes acepções: a) como estímulo, b) como resposta, c) como interacção e d) como transacção (Cunha, Rego, Cunha, & Cabral-Cardoso, 2007).

Na conceptualização do stress como estímulo ou variável independente, o stress é definido como uma força exercida sobre o indivíduo, que resulta numa reacção do organismo (Cunha et al., 2007).

Na concepção de stress como resposta ou variável dependente, o stress é definido como um conjunto de reacções fisiológicas ou psicológicas do indivíduo perante determinados estímulos stressores (Selye 1956; Matteson & Ivancevich, 1987, citados em Chambel, 2005). Assim, o Síndrome Geral de Adaptação (SGA) de Selye, ou modelo trifásico de stress indica, um conjunto de respostas não especificadas do organismo a qualquer estímulo ou exigência externa feita sobre ele (Selye, 1976, citado em Koteswari, 2006) e compõe-se de três etapas ou fases, nas quais a forma de enfrentamento e a sintomatologia de stress varia: reacção de alarme, estágio de resistência e estágio de exaustão (Cunha et al., 2007; Feldman, 2007; Koteswari, 2006; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Ramos, 2001).

A fase de alarme ou de alerta (emergência) ocorre quando a pessoa se torna consciente da presença de um agente causador de stress e consiste na resposta aos estímulos para os quais o organismo não está adaptado. Alguns sinais de stress nesta fase são a irritabilidade, a ansiedade, a insónia, o esquecimento e a impossibilidade para se concentrar (Koteswari, 2006).

A fase de resistência ocorre enquanto a fase de alerta ou de adaptação persistir, mediante a substituição da reacção do alarme. Através do uso de uma variedade de meios para enfrentar o stress, o organismo procura restaurar o equilíbrio (Feldman, 2007). Quando o indivíduo não consegue restabelecer a homeostase ou equilíbrio interno surge o stress negativo que se manifesta através de sinais como a fadiga, o isolamento social, a indiferença, a irritabilidade, a letargia, o aumento do consumo de álcool e consumo elevado de café (Koteswari, 2006) dando lugar ao início da fase seguinte. Pelo contrário, se o indivíduo consegue enfrentar o stressor e restabelecer a homeostase volta à normalidade.

A fase de exaustão ou de esgotamento (ruptura) constitui o estado patológico. Nesta fase, o indivíduo esgota a energia necessária levando à diminuição na resistência ao agente indutor de stress (Koteswari, 2006; Ramos, 2001), ao progressivo esgotamento físico e mental, à doença e, finalmente, entra em colapso (Koteswari, 2006). As consequências podem ser a doença física, sintomas psicológicos na forma de uma incapacidade para se concentrar, maior irritabilidade ou, em casos graves, a desorientação, uma perda de contacto com a realidade (Feldman, 2007) ou a morte (McEwen, 2005). Koteswari (2006) refere a tristeza crónica, a depressão, a fadiga física e mental crónica, as dores de cabeça crónicas, problemas estomacais, o isolamento e pensamentos auto-destrutivos como alguns dos sinais desta fase.

A visão interaccionista focaliza o stress como um processo de interacção entre o estímulo e a resposta, mediante variáveis moderadoras da relação stressor-strain (Cunha et al., 2007), o que significa que diferentes indivíduos quando se confrontam com a mesma situação, reagem de forma diferente (Koteswari, 2006; Steyn & Kamper, 2006).

A abordagem transaccional ou sócio-cognitiva de stress liderada por Lazarus e Folkman (1984) relaciona-se com mecanismos de avaliação cognitiva e de coping, e será desenvolvida a seguir.

1.1. Abordagem sócio-cognitiva de stress

Lazarus e Folkman (1984) no seu modelo transaccional de stress, enfatizam a importância das avaliações de ameaça, dano e desafio que o sujeito faz da situação (percepção de stress) e de seus próprios recursos (recursos pessoais, recursos sociais) e a influência das tentativas individuais para modificar a situação de stress (coping). Assim, os resultados do esforço de uma transacção entre o indivíduo e o meio ambiente incluem as percepções individuais, expectativas, interpretações e as respostas de coping. De facto, diante de uma situação de stress a pessoa não é passiva, ela procura fazer a análise da situação tendo em conta as exigências e os constrangimentos implicados nas transacções com o ambiente e os recursos de que dispõe para lidar com eles, processo conhecido por avaliação cognitiva. Portanto, através

da avaliação cognitiva, os indivíduos têm diferentes respostas ao stress consoante apreciam uma exigência particular como negativa ou como positiva para o seu bem-estar (Lazarus & Folkman, 1984).

Existem três fases ou momentos que caracterizam a avaliação cognitiva (*appraisal*): *avaliação primária*, *avaliação secundária* (Lazarus & Folkman, 1984; Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003) e *reavaliação* (Lazarus, 1993; Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003). A *avaliação primária* (*primary appraisal*) ocorre quando um agente stressor é avaliado em termos do seu impacto imediato sobre o bem-estar da pessoa, identificando-se as exigências nela impostas e envolvendo a noção de perigo, ameaça ou desafio. A *avaliação secundária* (*secondary appraisal*) consiste na identificação dos recursos disponíveis para lidar com o stress. É nesta altura que ocorre a escolha das estratégias de coping mais apropriadas para enfrentar a exigência. Na terceira fase, a *reavaliação*, a pessoa refaz as suas próprias avaliações, em função dos recursos identificados para enfrentar a situação.

Assim, se uma pessoa percebe que a situação é ameaçadora e tem a capacidade de lidar com ela não experimenta o stress e a situação torna-se desafiadora. De contrário, a pessoa pode estar diante de uma situação de stress. Na verdade, as pessoas usam uma variedade de estratégias para responder à percepção de ameaça, dano, perda ou desafio (Carver & Connor-Smith, 2010; Mundia, 2010). Esse processo, largamente conhecido por coping, consiste em esforços cognitivos e comportamentais realizados pelo indivíduo para lidar, reduzir ou tolerar exigências específicas, internas ou externas, que ameaçam ou superam os seus recursos (Carver & Connor-Smith, 2010; Lazarus & Folkman, 1984). Nessa perspectiva, indivíduo e meio influenciam-se reciprocamente, e a maneira como os indivíduos se comportam para enfrentarem uma exigência é resultante desta interacção. Portanto, o coping define as acções destinadas a alterar as circunstâncias dessa relação, ou a forma como é avaliada, de maneira a torná-la mais favorável (Ramos, 2001), ou seja, a reinterpretação dos acontecimentos pelo indivíduo em termos de benefícios em relação aos seus valores, crenças e objectivos (Burchielli & Bartram, 2006).

Portanto, coping é o esforço que cada um faz para enfrentar, ultrapassar, fazer face, dar resposta, lidar ou adaptar-se às circunstâncias de stress (Compas, 1987), ou seja, visa resolver, tolerar, reduzir ou minimizar as exigências da relação de stress, tornando-as mais favoráveis e assegurando o bem-estar pessoal (Ramos, 2001). Assim, para o coping ser efectivo exige a congruência entre o indivíduo e as exigências da situação (Burchielli & Bartram, 2006).

Kyriacou (2001), Lazarus (1993) e Lazarus e Folkman (1984) distinguem o coping instrumental (de acção directa) ou centrado no problema e o coping paliativo ou centrado nas emoções. A estratégia de coping centrada no problema consiste em tentativas de lidar, da

melhor forma, com as exigências da situação ou tentar alterar o antecedente e a causa de stress. É dirigida ao stressor em si, através de estratégias racionais e tomada de medidas para eliminar ou evitá-lo, ou diminuir o seu impacto se não puder ser contornado (Carver & Connor-Smith, 2010). Pelo contrário, o coping focalizado nas emoções visa minimizar o sofrimento provocado por stressores (Carver & Connor-Smith, 2010). Ele representa a tentativa para regular o estado emocional associado ao stress, através de estratégias como ignorar ou contornar a situação e, finalmente, aliviar os sintomas de sofrimento emocional, por meio do aumento da tolerância para eventos negativos ou a estabilização do equilíbrio emocional (Cohen & Lazarus, 1973, citados em Baloglu, 2008).

Estas duas categorias são usadas simultaneamente pelos indivíduos em quase todas as situações de stress e a sua eficácia é caracterizada por flexibilidade e mudança, dependendo da natureza dos stressores (Compas, 1987). Assim, o coping paliativo pode facilitar o coping focado no problema para remover a tensão e, simultaneamente o coping focado no problema pode diminuir a ameaça, reduzindo assim a tensão emocional (Antoniazzi, Dell’Aglia, & Bandeira, 1998).

Para além do coping centrado no problema ou nas emoções, vários autores (e.g., Antoniazzi, Dell’Aglia, & Bandeira, 1998; Greenglass, 2002; Laugaa, Rascle, & Bruchon-Schweitzer, 2008; Pozo-Muñoz, Salvador-Ferrer, Alonso-Morillejo, & Martos-Mendez, 2008; Schwarzer & Knoll, 2007) apresentam uma terceira categoria de coping, com foco na interacção social, em que a pessoa procura apoio social. O apoio social consiste na preferência de um indivíduo para obter simpatia ou ajuda, em termos cognitivos e afectivos, de outras pessoas em tempos de necessidade após um episódio de stress (Alves & Oliveira, 2008; Schwarzer & Knoll, 2007). Este recurso pode ser derivado de fontes informais, tais como família, amigos e colegas de trabalho, ou de fontes formais, como os supervisores no local de trabalho (Burchielli & Bartram, 2006). No entanto, os efeitos do apoio social dependem da sua qualidade (Griffith, Steptoe, & Cropley, 1999), pois o apoio social do tipo errado ou de pessoa errada pode agravar as circunstâncias de stress (Cohen & Wills, 1985).

Pozo-Muñoz e colaboradores (2008) apontam três funções de apoio social, que têm sido comumente distinguidas: emocional (sentimentos de apoio e segurança que o indivíduo recebe levando-o a acreditar que é amado e estimado), instrumental (ajuda com algo concreto, em termos materiais ou trabalho) e informacional (fornecimento de informações e conselhos que facilitam a tomada de decisão). Estas dimensões de apoio social são protectoras dos efeitos negativos do stress, pois podem reduzir os problemas percebidos em situações stressantes, protegendo o indivíduo de deterioração da saúde mental.

Porque as situações de stress que obrigam o indivíduo a uma certa adaptação ocorrem frequentemente no seu contexto de trabalho, a seguir abordaremos o stress ocupacional, que constitui o nosso foco de análise.

2. Stress ocupacional

O stress ocupacional refere-se ao stress cujo agente desencadeador constitui a actividade desempenhada pelo indivíduo (Benevides-Pereira, 2008). É, portanto, o stress que tem lugar no contexto das ocupações profissionais. Embora, quando devidamente controlada pelo indivíduo, a resposta ao stress possa ser altamente funcional e levar a um elevado desempenho (eustress), existe, também, um lado negativo para a resposta ao stress para os indivíduos e para as organizações (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b). Ora, ao nível do indivíduo, as consequências negativas do stress podem ser o aumento da insatisfação, da irritabilidade ou desinteresse, a deterioração das relações interpessoais (Chambel, 2005), doenças psicossomáticas, hipertensão arterial, depressão, alcoolismo e droga, e com o tempo, o stress pode originar danos irreversíveis como a incapacidade permanente, morte prematura, suicídio, doenças cardiovasculares e doenças neuropsiquiátricas (Marchand, Demers, & Durand, 2005). As dimensões emocionais e cognitivas, associadas às consequências negativas podem concorrer para a etiologia de perturbações como o cancro, a ansiedade, as perturbações sexuais, do sono e da memória (Cunha et al., 2007), a depressão e o *burnout* (Cunha et al., 2007; Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves, & Ramos, 2002; Valério, Amorim, & Moser, 2009).

Para as organizações, o impacto negativo do stress reflecte-se numa série de consequências nomeadamente: o aumento das taxas de acidente (Antoniou & Cooper, 2005; Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Cunha et al., 2007; Ogińska-Bulik, 2006; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b); a queda de desempenho ou pior desempenho da produção (Antoniou & Cooper, 2005; Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Cunha et al., 2007; Koteswari, 2006; Ogińska-Bulik, 2006; Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003); a aposentação precoce (Kyriacou & Chien, 2004; Ogińska-Bulik, 2006); o aumento do absentismo (Antoniou & Cooper, 2005; Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Cunha et al., 2007; Koteswari, 2006; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003); o *burnout* (Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003); o aumento das despesas médicas (Antoniou & Cooper, 2005; Cartwright, Cooper & Murphy, 1995; Cunha et al., 2007; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b); os pedidos de indemnização (Antoniou & Cooper, 2005; Cunha et al., 2007; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b); a redução na motivação (Cunha & Cooper 2001, citados em Cunha et al., 2007), na moral (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell,

1997b) e na satisfação do trabalho (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Koteswari, 2006; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Ramos, 2001); o *turnover* (Cunha et al., 2007; Koteswari, 2006; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b); o fraco comprometimento (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Koteswari, 2006); a degradação das relações laborais (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Ramos, 2001) e, as falhas na comunicação e os erros na tomada de decisão (Ramos, 2001).

No entanto, nem sempre o stress ocupacional constitui um risco para a saúde do trabalhador. De facto, e de acordo com o que dissemos anteriormente, o stress não é sempre negativo (Bansal & Yadav, 2010; Boswell, Olson-Buchanan, & LePine, 2004; Mundia, 2010; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Ramos, 2001; Sowmya, 2010) e não pode, nem deve, ser totalmente evitado.

Outrossim, o stress positivo no trabalho pode contribuir para a motivação (Al-Mohannad & Capel, 2007) e maximizar o desempenho (Al-Mohannad & Capel, 2007; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997a, 1997b), melhorar a habilidade do trabalhador e a eficácia organizacional (Antoniou & Cooper, 2005). No trabalho, muitos profissionais podem percepcionar a pressão da carga de trabalho e o cumprimento de prazos, por exemplo, como desafios positivos que melhoram a qualidade e a satisfação que obtêm a partir de seu trabalho (Sowmya, 2010). Assim, o eustress propicia o aumento da actividade física, entusiasmo e da criatividade (Bansal & Yadav, 2010). Com certeza, um nível moderado de stress é indispensável para o organismo permanecer em alerta e activo, para uma vida criativa e eficaz mas, um alto nível de stress pode comprometer o bem-estar e desempenho do indivíduo (Srivastav, 2010). Embora poucos estudos tenham examinado os efeitos do eustress sobre a saúde, existe algum suporte para esta ligação. Investigadores têm demonstrado que os indivíduos podem ter respostas positivas e negativas às exigências de trabalho e, são essas respostas que têm efeitos diferenciados sobre a saúde (Little, Simmons, & Nelson, 2007). De facto, o sistema corpo-mente pode interpretar o stress como uma ameaça mas também como um desafio e oportunidade (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b), tal como é evidenciado pelo Modelo Holístico de Stress a seguir desenvolvido.

2.1. Modelo Holístico de Stress Ocupacional

A complexidade do fenómeno de stress ocupacional e a necessidade de compreender o seu impacto na saúde dos trabalhadores, tem impulsionado vários pesquisadores na elaboração de diferentes teorias sobre o assunto. Assim, considerando que a presente pesquisa se configura como um estudo que visa explorar as relações entre os factores de trabalho, stress ocupacional e bem-estar, a sua base de sustentação é o Modelo Holístico de Stress

Ocupacional. A opção por este modelo deve-se ao facto de o mesmo fornecer uma visão abrangente das diferentes questões abordadas no estudo do stress e bem-estar no trabalho, o que faz com que o consideremos como representativo da pesquisa na articulação dessas duas dimensões. Esta explicação apoia-se no argumento de Nelson e Cooper (2005) segundo o qual um modelo mais completo de stress deve conter as duas dimensões de stress, ou seja, o eustresse e o distress.

Nelson e Simmons (2003) propuseram o Modelo Holístico de Stress Ocupacional que incorpora, tanto as respostas positivas (eustress) como as negativas (distress) a stressores em contextos de trabalho (Figura 1).

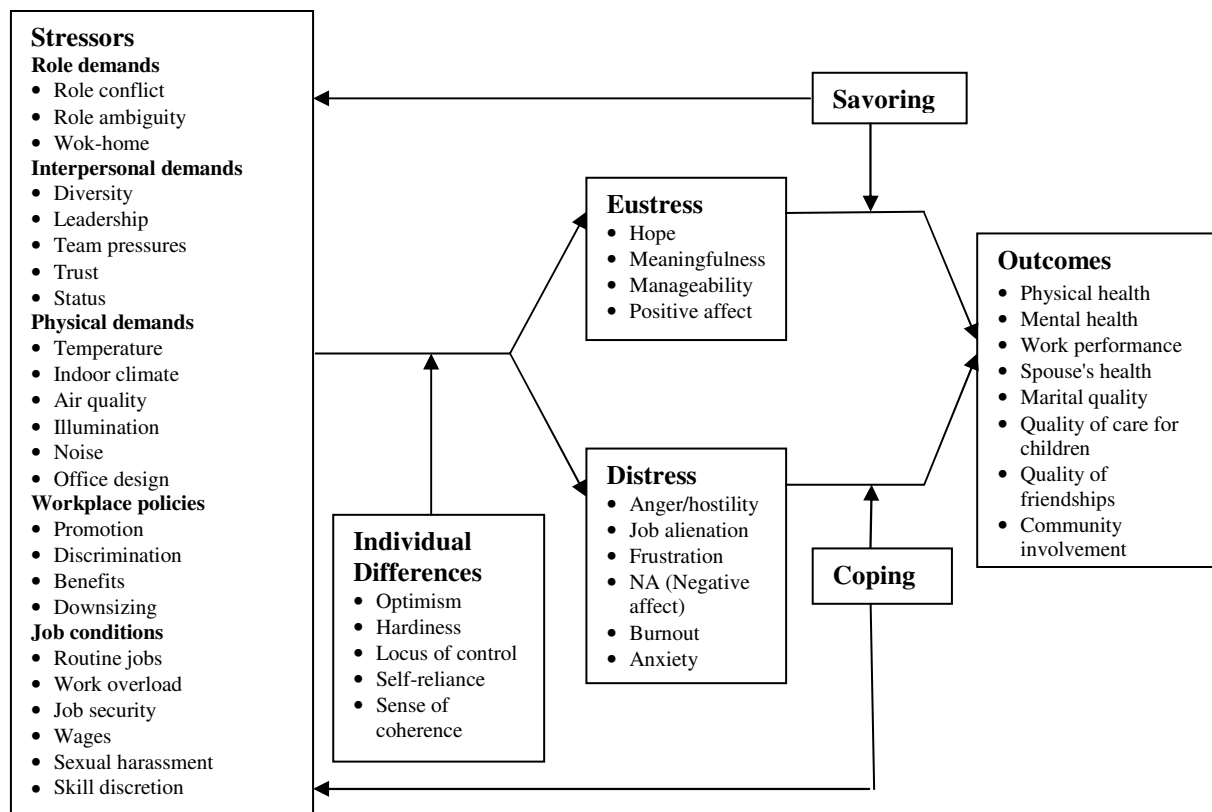


Figura 1: Modelo Holístico de Stress Ocupacional (Fonte: Nelson & Simmons, 2003, p. 102)

O pressuposto subjacente a este modelo é o de que o eustress constitui uma resposta que é separada e distinta da do distress, a resposta negativa, mas ambos constituem a resposta completa ao stress, como se se tratasse de duas faces da mesma moeda. Apoiando-se na perspectiva transaccional de stress defendida por Lazarus e Folkman (1984), os autores explicam que a atribuição de uma valência negativa ou positiva dos stressores depende da avaliação cognitiva que o sujeito faz das situações de trabalho.

De acordo com Little, Simmons e Nelson (2007) e Nelson & Simmons (2003) se um indivíduo avalia a situação como ameaçadora ou prejudicial, ele experimenta um certo grau de desconforto, o stress negativo. Inversamente, se um indivíduo avalia uma situação como positiva ou promotora do seu bem-estar, ele experimenta eustress, o stress positivo (Little,

Simmons, & Nelson, 2007; Nelson & Simmons, 2003). De facto, a forma como a situação é percebida tem um papel fundamental na experiência de stress, pois indivíduos que têm uma tendência negativista ou pessimista podem perceber um evento como stressante e mais como uma ameaça do que aqueles que tendem a ter uma visão positiva e optimista (Lehrer, Barlow, Woolfolk, & Sime, 2007, citados em Kaspereen, 2009). Assim, se as exigências ambientais não forem satisfeitas o indivíduo tem de enfrentar o stress e as consequências são negativas (distress) e se o indivíduo é capaz de enfrentar os desafios com sucesso e eficácia e bom desempenho, o stress denomina-se eustress (Koteswari, 2006).

Simmons (2000) e Simmons e Nelson (2001) apresentam a definição conceptual de distress e eustress. Assinalando as diferenças, os autores definem o distress como resposta negativa a um stressor, evidenciada através de estados psicológicos negativos e eustress como resposta psicológica positiva a um stressor, evidenciada pela presença de estados psicológicos positivos. O eustress reflecte o grau em que uma situação ou evento é percebido, com base na avaliação cognitiva, como benéfico para o indivíduo ou promotor do seu bem-estar (Nelson & Simmons, 2003). Pelo contrário, o distress é visto como o grau em que a avaliação cognitiva de uma situação ou evento identifica a possibilidade da ocorrência de consequências indesejáveis ou nocivas (Simmons & Nelson, 2001). Na verdade, tal como o distress, o eustress está relacionado com a saúde e bem-estar, que por sua vez influenciam o desempenho do trabalho (Nelson & Simmons, 2005).

Numa perspectiva mais positiva, Nelson e Simmons (2003) consideram também as características ou diferenças individuais na promoção de eustress, através do seu papel na construção de avaliações mais positivas (desafio, por oposição a ameaça) das exigências. Tais características incluem o optimismo, o *locus* de controlo, a persistência ou robustez, a auto-confiança e o sentido de coerência. Reforçando a necessidade da inclusão do eustress no estudo da saúde e do bem-estar, Nelson e Cooper (2005), Nelson e Simmons (2003, 2005), Simmons (2000) e Simmons e Nelson (2001), apontam o afecto positivo, o sentido de coerência e a esperança como estados psicológicos positivos que podem constituir indicadores das respostas de eustress. Contudo, Nelson e Simmons (2003, 2005) alertam que esses estados não devem ser considerados únicos ou mesmo os melhores, uma vez que existem outros estados psicológicos positivos que podem ser potenciais indicadores de eustress (e.g., o comprometimento e o perdão) (Little, Simmons, & Nelson, 2007). Por outro lado, os indicadores do stress negativo (distress) devem ser considerados os estados psicológicos negativos, como o afecto negativo (Little, Simmons, & Nelson, 2007; Nelson & Simmons, 2003; Simmons, 2000; Simmons & Nelson, 2001), a raiva e hostilidade, a alienação do trabalho, a ansiedade (Nelson & Simmons, 2003; Simmons, 2000; Simmons & Nelson, 2001),

a frustração (Nelson & Simmons, 2003), a vingança (Little, Simmons, & Nelson, 2007) e o *burnout* (Little, Simmons, & Nelson, 2007; Nelson & Simmons, 2003; Simmons & Nelson, 2001).

Para além dos indicadores de eustress e das diferenças individuais, outro aspecto inovador deste modelo integrador é o conceito de *savoring*, que é visto como paralelo ao conceito de coping para a resposta de eustress. *Savoring* significa o processo através do qual os indivíduos promovem ou ampliam a experiência de eustress (Nelson & Simmons, 2003; Simmons & Nelson, 2001). Portanto, a maioria dos indivíduos não só experienciam o eustress, eles experimentam *savoring*, ou seja, desfrutam com satisfação a resposta positiva às exigências que encontram no trabalho.

Os autores observam, contudo que as pessoas diferem tanto na preferência por respostas positivas ao stress, como na forma como nelas se envolvem e as apreciam, com resultados também diferentes ao nível da saúde e do bem-estar. Devido à resposta ao stress ser complexa, muitos stressores, se não todos, produzem um conjunto de respostas negativas e positivas para qualquer indivíduo e essas respostas podem estar associadas a diferentes indicadores, podendo produzir efeitos adversos nas variáveis de resultado (Nelson & Simmons, 2003).

Assim, parece-nos indispensável referir que o distress pode constituir ameaça, pois corresponde a uma reacção negativa do indivíduo a fim de se adaptar eficazmente às situações percebidas, enquanto o eustress sugere que uma reacção do indivíduo é gerada quando confrontado com situações percebidas como um desafio e a reacção ao eustress termina quando a situação desafiadora é removida (Vandenberghe, Keyser, Vlerick, & D'hoore, 2004).

Para melhor compreensão do stress no trabalho é necessário entender as diferentes concepções envolvidas no processo que levam à sua ocorrência. Para tal passamos a descrever alguns factores que são considerados como indutores do fenómeno de stress no contexto laboral.

2.2. Factores Indutores de Stress Ocupacional

As causas de stress ocupacional são numerosas e variadas (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Sowmya, 2010). Uma vez que Nelson e Simmons (2003) não descrevem os factores stressores que consideram no seu Modelo Holístico de Stress Ocupacional, optámos por considerar aqui as propostas de Antoniou, Davidson e Cooper (2003) e de Cooper (1983). Assim, estes autores assinalam a existência de seis fontes de stress ocupacional nomeadamente: (a) factores intrínsecos ao trabalho, (b) papel ou posição do trabalhador na

organização, (c) relações interpessoais estabelecidas no contexto de trabalho, (d) possibilidade de desenvolvimento de carreira, (e) estrutura e clima organizacionais e (f) articulação trabalho-família.

a) Factores Intrínsecos ao Trabalho

Entre os vários factores de stress intrínsecos ao trabalho destaca-se as condições físicas do trabalho, a carga do trabalho, as características do trabalho, o ritmo do trabalho e o trabalho repetitivo. As condições físicas que rodeiam o indivíduo tais como o barulho, o ruído, a temperatura e ventilação (calor e frio), iluminação deficiente ou ambiente com pouca higiene ou de alto risco tóxico, a postura imposta pelo equipamento, tem sido demonstrados como factores que interferem na saúde psicológica e física das pessoas, assim como o espaço, mobiliário, ou aparelhagem necessária para o desenvolvimento das actividades (Benevides-Pereira, 2008).

A carga de trabalho diz respeito às exigências que o trabalho impõe sobre o funcionário, podendo ser quantitativa (quantidade do trabalho que a pessoa tem a fazer) e qualitativa (dificuldade do trabalho em relação à capacidade da pessoa). As características do trabalho quer a quantidade ou a qualidade excessiva de exigências que ultrapassam as capacidades de desempenho do indivíduo, devido à falta de conhecimento técnico ou de tempo para a sua realização ou mesmo a insuficiência da infra-estrutura organizacional, horários de trabalho alargados e o trabalho por turnos, podem contribuir para a ocorrência de distress. Entretanto, a execução de poucas tarefas durante o dia ou a atribuição de tarefas muito simples, rotineiras e aborrecidas em relação às habilidades e destreza do trabalhador podem também ser causa do stress laboral (Peiró, 1999, citado em Benevides-Pereira, 2008), pois contribui para a progressiva perda de competências e aprendizagens.

b) Papel ou Posição do Trabalhador na Organização

A ocupação de uma função na organização é potencial fonte de stress no trabalho (Srivastav, 2010). Quando as responsabilidades e os deveres de um empregado são vagos, mal definidos e ambíguos ou quando as directivas são incoerentes ou contraditórias, por exemplo, pode contribuir para a ocorrência do stress (Hepburn & Knepper, 1993). Spielberger, Vagg e Wasala (2003) argumentam que quando as exigências de trabalho e as pressões no ambiente de trabalho excedem as competências e habilidades de um funcionário, ou quando tais exigências entram em conflito com as metas e valores do trabalhador, tal contribui para a sobrecarga de papéis (muito trabalho a ser realizado pelo mesmo trabalhador, assim como pressões de tempo e falta de recursos para cumprir os compromissos e responsabilidades a ele inerentes), ambiguidade de papéis (falta de especificidade ou previsibilidade das funções e

responsabilidades) e o conflito de papéis (falta de clareza das normas, dos direitos, métodos e objectivos).

c) Relações Interpessoais Estabelecidas no Contexto de Trabalho

A relação entre as pessoas em contexto laboral como seja, as relações com os superiores, colegas de trabalho e subordinados, constitui um dos factores com maior influência no stress ocupacional (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Ramos, 2001), tanto por ser uma das suas principais causas, como pode funcionar como protector das suas consequências (Ramos, 2001). Assim, as relações interpessoais pouco satisfatórias ou insatisfatórias no âmbito do trabalho, especificamente com os supervisores, colegas e subordinados são apontadas como geradoras de stress (Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003) bem como a percepção ou sentimento de iniquidade ou injustiça (Benevides-Pereira, 2002; Cunha et al., 2007).

d) Possibilidade de Desenvolvimento de Carreira

O desenvolvimento de carreira inclui a segurança do trabalho, a avaliação de desempenho e a formação profissional (Steyn & Kamper, 2006). O receio de ser despromovido, a insegurança ou medo de perder o emprego, a reforma antecipada e uma avaliação que compromete a evolução da carreira do avaliado, podem contribuir para a ausência de promoção, o que pode ser frustrante na medida em que o trabalhador vê o seu esforço como inútil e considera que o seu trabalho não está a ser valorizado.

e) Estrutura e Clima Organizacionais

A falta de participação nas decisões relativas ao trabalho pelo trabalhador, própria das estruturas centralizadas, desencadeia situações de distress, expressas por indicadores tais como a má saúde geral, baixa auto-estima, depressão, absentismo (Cartwright & Cooper, 1997, citados em Ramos, 2001) e, em geral, as estruturas que permitem aos indivíduos mais poder de decisão produzem menos distress (Ramos, 2001).

Para além da estrutura organizacional, a qualidade do clima vivido numa organização (o estilo de liderança e o processo comunicacional) também é apontada como fonte de stress ocupacional. Evidentemente, o estilo de liderança imprimido pelos líderes formais (chefias intermédias, gestores, directores, etc.) afecta objectivamente os seus subordinados, consoante seja directivo ou cooperativo, próximo ou distante, centrado nas tarefas ou nas relações (Ramos, 2001). Estilos de liderança autoritários e autocráticos têm sido associados a sintomas de *strein* entre os subordinados, bem como a falta de consideração pelas necessidades, atitudes e motivações dos empregados (Cunha et al., 2007).

f) Articulação trabalho-família

O trabalho e a família constituem mundos em que as pessoas têm associado regras, padrões de pensamento e comportamentos diferentes (Clark, 2000). Assim, a maneira como os funcionários fazem a gestão dos papéis de trabalho e da família tem implicações importantes para o bem-estar, o desempenho no trabalho e funcionamento familiar (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009), pois a dificuldade em gerir estes papéis sociais fundamentais é relatada como um factor de stress (Frone, 2003; Johnson et al., 2005), afectando o desempenho destes papéis, bem como a saúde e o bem-estar (Frone, 2003). Na verdade, o equilíbrio trabalho-família é importante para o bem-estar psicológico do indivíduo, pois a auto-estima elevada, a satisfação e a sensação geral de harmonia na vida podem ser consideradas como o resultado de um bom equilíbrio entre os papéis da vida profissional e familiar (Clark, 2000). Assim, o desequilíbrio trabalho-família é frequentemente definido como uma forma de conflito interpapéis em que as pressões do trabalho e as da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto (Greenhaus & Beutell, 1985).

Dada a diversidade de modelos que explicam a articulação entre o trabalho e a família, examinamos essa interface a partir da teoria de fronteiras de papéis (Clark, 2000), segundo a qual o trabalho e a família constituem diferentes domínios ou esferas que se influenciam mutuamente. Assim, o equilíbrio trabalho-família consiste na satisfação e no bom funcionamento no trabalho e em casa, com um mínimo de conflito de papéis (Clark, 2000). O conflito de papéis tem origens e efeitos diferentes e, comporta a) o conflito trabalho-família, que se traduz na interferência do trabalho na família, originando a fraca participação do indivíduo na vida familiar e b) o conflito família-trabalho, em que a família interfere no trabalho, dificultando o desempenho das actividades no trabalho (Ahmad, 2008; Carlson & Frone, 2003; Frone, 2003; Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009; Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Hammer, Saksvik, Nytrø, Torvatn, & Bayazit, 2004; Jang & Zippay, 2011; Rantanen, 2008; Voydanoff, 2005) e ambas as formas de conflito podem predizer menor bem-estar (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009). Assim, as causas do conflito trabalho-família residem no domínio do trabalho e as causas do conflito família-trabalho residem no domínio da família (Frone, 2003; Rantanen, 2008; Voydanoff, 2005).

Segundo Clark (2000), apesar das culturas, meios e fins nos domínios de trabalho e família serem, na maioria das vezes, diferentes, as pessoas frequentemente conseguem integrar os dois mundos em algum grau. Desta forma, as pessoas lidam com as diferenças entre estes domínios num *continuum*, através da integração e segmentação (Nippert-Eng, 1996, citado em Clark, 2000). A integração constitui a ausência de qualquer distinção sobre o que pertence à família e o que pertence ao trabalho e a segmentação está relacionada com a

compartimentalização das exigências concorrentes em cada domínio, com a previsão de necessidades essenciais, mas diferentes.

Na integração, os domínios de trabalho e família são fortemente entrelaçados ou sobrepostos e indistinguíveis em termos de tempo, lugar, pessoas, comportamento, pensamentos e emoções e portanto, não há clara diferença entre os domínios do trabalho e família (Clark, 2000; Frone, 2003). Contrariamente, na segmentação, há fronteiras físicas, temporais, funcionais e psicológicas bem definidas entre o trabalho e a família, sendo, portanto, estes vistos como domínios de vida relativamente independentes que não interferem um com o outro (Clark, 2000; Frone, 2003). Frone (2003) explica que dois papéis são segmentados quando a identidade de papéis exhibe alto contraste e os seus limites são inflexíveis e impermeáveis. Em contraste, dois papéis são integrados quando a identidade de papéis apresenta baixo contraste e os limites são flexíveis e permeáveis (Frone, 2003).

Clark (2000) e Hall e Richter (1988) sustentam que tais fronteiras (linhas subjectivas socialmente construídas, de demarcação entre os domínios do trabalho e família) diferem quanto à sua flexibilidade e permeabilidade. A flexibilidade constitui o grau em que uma fronteira se pode contrair ou expandir, de acordo com as exigências de um dos domínios ou do outro (Hall & Richter, 1988) e a permeabilidade é o grau em que elementos de um dos domínios podem invadir no outro domínio (Hall & Richter, 1988), nomeadamente aspectos psicológicos ou comportamentais.

Para Clark (2000), quando uma grande quantidade de permeabilidade e flexibilidade ocorre em torno da fronteira, surge a mistura, o que faz com que a área da fronteira não seja exclusividade de um domínio (trabalho ou família), criando uma fronteira que não pode ser exclusivamente considerada de domínio. Do mesmo modo, e de acordo com o autor, a permeabilidade, flexibilidade e mistura combinam-se para determinar a força da fronteira. Assim, as fronteiras que são permeáveis, flexíveis e que facilitam a mistura são “fracas” e as que são muito impermeáveis, inflexíveis e não permitem a mistura, tornam-se “fortes”. Deste modo, quanto mais poderoso for o domínio, maior é a força da fronteira, e quando menos poderoso for, mais fraca é a força da fronteira.

Clark (2000) considera que existem diferenças culturais entre a vida de trabalho e a vida familiar, assim como diferentes propósitos ou objectivos, comportamentos aceitáveis, cumprimento de tarefas e comunicação adequadas, específicos para os domínios do trabalho e da família. Os indivíduos são considerados como “*bordercrossers*”, que atravessam fronteiras, fazendo frequentemente transições diárias entre o trabalho e a família. E uma vez que as actividades de trabalho e da família são geralmente realizadas com os outros, os supervisores no local de trabalho e cônjuges na família, constituem “*border-keepers*”,

guarda-fronteiras. Os guarda-fronteiras e outros membros do domínio são vistos como tendo um papel importante na capacidade de atravessamento das fronteiras, no processo de gestão dos domínios e das fronteiras.

3. Stress Ocupacional e o Trabalho do Professor

O cenário educativo enquanto ambiente de trabalho, é caracterizado por um quadro problemático no que se refere às questões relacionadas com a saúde dos professores e às condições do próprio trabalho, pois numerosos estudos têm indicado que a prevalência de stress pode ter um efeito óbvio sobre o desenvolvimento físico e mental do estado de saúde dos professores (Yang, Ge, Hu, Chi, & Wang, 2009).

Nesse sentido, ao perceber o seu trabalho com alunos como uma realização do seu sentido de vida, o professor pode derivar a partir dele mais satisfação e, conseqüentemente, experienciar menos stress e desgaste emocional (Reinhold, 2004).

Para Kyriacou (2001) o stress ocupacional do professor representa as experiências desagradáveis de um professor traduzidas em emoções negativas como a raiva, frustração, ansiedade, depressão e nervosismo, resultante de algum aspecto de seu trabalho. O autor resumizou dez factores de stress dos professores que têm sido identificados em diversos estudos a nível internacional: o ensino de alunos com fraca motivação, a manutenção da disciplina, a pressões de tempo e a carga de trabalho, lidar com a mudança, a avaliação pelos outros, a relações com os colegas, a auto-estima e o status, a administração e gestão, o conflito e a ambiguidade de papéis e, as inadequadas condições de trabalho.

A experiência de trabalho dos professores pode ter efeitos negativos não só sobre eles, mas também sobre os seus alunos e no ambiente de aprendizagem o que faz com que os sentimentos sobre si mesmo, sobre os seus alunos e sobre a sua profissão se tornem mais negativos ao longo do tempo (Wiley, 2000, citado em Gokalp, 2008). Para além disso, o stress do professor pode levar à exaustão emocional, à despersonalização, ao distanciamento dos seus alunos e a fracos sentimentos de realização profissional (Lambert, McCarthy, O'Donnell, & Wang, 2009).

Como se pode notar, professores com stress tendem a ter o seu estado de saúde degradado, reduzida auto-confiança e auto-estima e, deterioração das relações interpessoais (Howard & Jonhson, 2004). Melo, Gomes e Cruz (1997) explicam que o fenómeno de stress preocupa vários estudiosos pois este verifica-se em professores de todos os níveis de ensino. Os autores apontam três razões fundamentais na necessidade de uma melhor compreensão do stress: 1) as posições-chave que os professores ocupam na vida dos jovens, afectando não só a eficácia do processo de ensino-aprendizagem, mas também o bem-estar dos seus alunos; 2)

enquanto grupo profissional, os professores encontram-se claramente entre as profissões de alto risco e 3) a pouca atenção dada pelos investigadores ao modo como os professores lidam e se confrontam com o stress. Para além dos efeitos nocivos na saúde e no bem-estar do professor, o stress tem impacto negativo na retenção e recrutamento dos professores (Gold, Smith, Hopper, Herne, Tansey, & Hulland, 2010).

Uma visão do fenómeno de distress em docentes, especificamente do ensino básico, o nosso objecto de estudo, é fornecida no ponto seguinte.

3.1. Resultados de Estudos sobre Stress Ocupacional em Docentes do Ensino Básico

Nos últimos anos, diversos estudiosos (e.g. Cheng, 2008; Junior & Lipp, 2008; Kyriacou & Chien, 2004; Lhospital & Gregory, 2009; Mota-Cardoso et al., 2002; Pocinho & Capelo, 2009; Prakke, Peet, & Wolf, 2007) têm conduzido importantes pesquisas sobre o stress ocupacional na actividade docente. Assim, uma vez que o nosso objecto de estudo é o stress nos docentes do ensino básico, é pertinente apresentar uma panorâmica de pesquisas realizadas, que contribuíram significativamente para esta investigação. Como veremos, maior parte dos estudos revistos aborda o stress negativo (distress), verificando-se uma escassez de investigações sobre o eustress no professor.

O estudo efectuado por Pocinho e Capelo (2009), acerca da vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses, numa amostra de 54 professores do ensino básico público, concluiu que 20,4% dos docentes são vulneráveis ao stress e apontam como principais fontes os comportamentos inadequados ou de indisciplina dos alunos, seguido das pressões de tempo e excesso de trabalho, as diferentes capacidades e motivações dos alunos, as políticas disciplinares inadequadas e o estatuto da carreira docente.

Prakke, Peet e Wolf (2007) conduziram um estudo com 212 professores do ensino fundamental no meio e região médio-oriental e ocidental da aglomeração urbana-Holanda, países baixos, cujo objectivo era o de identificar os riscos a que estavam sujeitos os professores (nomeadamente, os mais vulneráveis à presença do comportamento desafiador dos pais) para que as intervenções na formação inicial e em serviço dos professores fossem aplicadas para os ajudar a desenvolver atitudes e competências adequadas de enfrentamento. Os resultados sugerem que a exposição contínua a um comportamento desafiador dos pais pode fazer com que se esgotem os recursos físicos e emocionais do professor, levando à insegurança, à perda de satisfação com o ensino, à impulsividade, à rigidez, ou a sentimentos de raiva e culpa. Pais insatisfeitos, superprotectores, negligentes e excessivamente preocupados têm o maior impacto sobre o stress sentido pelos professores.

Por sua vez, Kyriacou e Chien (2004) investigaram o stress em 203 professores de escolas primárias em Taiwan. No estudo procuraram explorar o nível geral de stress, as fontes de stress do professor, as estratégias de coping utilizadas pelos professores e as acções que estes pensam que poderiam ser tomadas pelas escolas e pelo governo para reduzir o stress docente. 26% dos professores estudados relataram que ser professor é muito ou extremamente stressante, apontando como principal fonte de stress a política de educação reflectida na elevada carga de trabalho e na necessidade de lidar com as reformas educacionais. A acção mais eficaz de enfrentamento relatada pelos professores foi ter uma vida familiar saudável.

Assim como Kyriacou e Chien (2004), Martins (2007) preocupou-se em identificar os sintomas de stress em professores das primeiras séries do ensino fundamental em 69 escolas da rede Pública Estadual da Cidade de João Pessoa (Paraíba-Brasil). O autor constatou que os sintomas de stress estão presentes na maioria dos professores, prevalecendo o stress na fase de resistência e como sintomatologia predominante encontrou os sintomas psicológicos, nomeadamente a irritabilidade excessiva, o pensar constantemente num assunto e a sensibilidade emotiva excessiva. Ao nível físico, os sintomas mais persistentes foram o cansaço constante, a sensação de desgaste físico constante e as falhas de memória.

Do mesmo modo, Reinhold (2004) a partir de um estudo constituído por uma amostra de 28 professoras do ensino fundamental num Município do interior em São Paulo, concluiu que, 64,3% das professoras apresentam stress, predominantemente na fase de resistência, 35,7% revelaram *burnout* e 10,7%, tendência ao *burnout*. Houve maior frequência de professoras com stress entre aquelas com menor percepção de sentido de vida, acreditando-se que a percepção de sentido na vida e no trabalho, ou seja, a realização de valores (e.g., auto-respeito, segurança da família, equilíbrio interior, sabedoria e felicidade), constitui um factor de protecção contra o stress. Também foi constatado que mulheres casadas e separadas revelam stress significativamente mais elevado do que as solteiras, tendo-se identificado como causas, os encargos múltiplos e exigências duplicadas diante da conjugação da vida doméstica e profissional. Para as professoras solteiras atribui-se como causas os problemas de discriminação, preconceitos e restrições em suas actividades. Neste estudo constatou-se ainda como fontes de stress no trabalho, os problemas de indisciplina e o excessivo número de alunos por turma.

Igualmente, Junior e Lipp (2008) visando identificar a presença do stress, a sintomatologia e as fases do stress, investigaram 175 professores da 1ª a 4ª série do ensino fundamental que leccionam em escolas públicas estaduais numa cidade do interior de São Paulo. Os resultados revelam que 56,6% dos professores experimentam stress, encontrando-se na fase de resistência. Os principais sintomas presentes foram a sensação de desgaste físico

constante, cansaço constante, tensão muscular, problemas com a memória, irritabilidade excessiva, cansaço excessivo, angústia/ansiedade diária, pensar constantemente num só assunto e irritabilidade sem causa aparente. Esta investigação também revelou que em termos proporcionais, as professoras divorciadas e separadas são as que mais acentuadamente apresentam stress, havendo um certo equilíbrio entre presença e ausência do stress em professoras casadas e solteiras.

Jan e Jamaludin (2010) analisaram o nível de stress vivenciado por professores de música em escolas primárias na Malásia tendo concluído que os professores de música, em geral, sofrem de stress do ensino. Entre as fontes principais do stress foram encontrados a falta de professores com formação adequada, a falta de recursos de música e de livros, a falta de habilidade em tocar instrumentos musicais, a alocação inadequada de equipamento para a execução da música e a falta de reconhecimento profissional.

Para além do estudo de Jan e Jamaludin (2010), ainda na Malásia, Samad, Hashim, Moin e Abdullah (2010) também conduziram um estudo com 272 professores de nove escolas primárias em Klang Valley, a fim de determinar os factores de stress no trabalho, os níveis de stress, estado de saúde mental e os seus factores. Os resultados da pesquisa mostraram que 71,7% dos entrevistados experimentaram stress médio e apenas 12,1% tem um nível baixo de saúde mental. Como factores de stress foram identificados o mau comportamento dos alunos, seguido pelo tempo e a escassez de recursos, o trabalho em si, o relacionamento interpessoal e o reconhecimento. O estudo revelou ainda a existência de dois factores que afectam a saúde mental dos professores, nomeadamente o género e a carga de trabalho de professores. As professoras apresentam maior desequilíbrio emocional, pelo facto de estas possuírem, geralmente, mais responsabilidade no ensino do que os professores pois têm que realizar muita carga de trabalho e executar tarefas domésticas, o que pode ter efeitos negativos no seu estado de saúde.

Já Mokdad (2005) efectuou uma investigação com 125 professores que leccionam o ensino primário na Argélia tendo revelado como fontes do stress a sociedade, os pais, o ensino, o ambiente de ensino, a supervisão aos alunos, o currículo, os colegas e a administração. O autor mostrou ainda que mais de 7 em cada 10 professores, o equivalente a 74 %, sofriam de dores de cabeça. Outros constrangimentos de saúde apontados são artrite, problemas respiratórios, úlceras, hipertensão, problemas cardíacos, diabetes. Em termos de estratégias de coping utilizadas, 62% dos professores disseram que assistem a programas televisivos, 59% conversam com seus amigos, e 54% rezam e fazem oração.

Olaitan (2009) reforça a prevalência de stress nos docentes que actuam no ensino primário a partir de uma investigação realizada a 624 professores nigerianos. O estudo

mostrou que a maior fonte de stress nos professores são os colegas, o currículo, os pais, os alunos, as autoridades escolares, a sociedade, o ensino/supervisão, o ambiente de ensino e o salário. O autor conclui também que os professores sofrem muitos problemas de saúde referindo que mais de sete em cada dez professores, o equivalente a 73%, padecia de encefalite; outros, em menor número, sofriam de malária, artrite, diabetes, problemas de coração, úlceras e problemas respiratórios.

Os resultados destes estudos, permitem reforçar a ideia de que é necessário um olhar mais atento aos factores associados às exigências de trabalho dos professores do ensino básico em Moçambique e ao seu impacto na saúde destes profissionais.

Parte II: Estudo Empírico

1. Método

Para compreender e explicar o *Stress Ocupacional e o Bem-estar no Trabalho de Professores do Ensino Básico em Escolas Moçambicanas*, optámos pela pesquisa qualitativa devido ao desconhecimento da problemática no contexto estudado. Bogdan e Biklen (1994, p. 16) afirmam que “... os dados recolhidos são designados por qualitativos, o que significa ricos em pormenores descritivos relativamente a pessoas, locais e conversas, e de complexo tratamento estatístico. As questões a investigar não se estabelecem mediante a operacionalização de variáveis, sendo, outrossim, formuladas com o objectivo de investigar os fenómenos em toda a sua complexidade e contexto natural...”. O padrão verdade e conhecimento em pesquisas de carácter qualitativo pode ser definido como um produto final do processo racional, como resultado de uma sensação baseada na experiência ou como resultado de uma observação empírica (Rodrigues, 2008). Em concordância com a autora, nas investigações qualitativas o objectivo é reconstruir as construções que as pessoas (inclusivé o investigador) inicialmente possuem, aspirando o consenso, mas mantendo-se abertos a novas interpretações, à medida que, a informação e a complexidade aumentam (Rodrigues, 2008, p. 109).

Trata-se de um estudo de casos múltiplos (Yin, 2001), de campo exploratório e descritivo e transversal, em que procurámos construir conhecimentos para a compreensão desta problemática, através do retrato preciso de situações do grupo entrevistado e de interpretação dos pontos de vista e do modo de vida dos membros da comunidade investigada. Assim, as inferências qualitativas são indutivas, interpretativas, descritivas, compreensivas, não predictíveis nem causais, contextuais, não gerais nem replicáveis, subjectivas, portanto, não neutras (Rodrigues, 2008, p. 110).

1.1. Objectivos e Questões de Investigação

1.1.1. Objectivo Geral

O objectivo geral do trabalho é explorar as relações entre os factores de trabalho, stress ocupacional e bem-estar dos professores do ensino básico em Moçambique.

1.1.2. Objectivos Específicos:

Para a concretização do objectivo geral, propusemo-nos cumprir os seguintes objectivos específicos:

a) Identificar os factores de distress e de eustress no contexto de trabalho dos professores do ensino básico em Moçambique.

b) Identificar as consequências de distress e as estratégias de coping usadas pelos professores do ensino básico em Moçambique.

1.1.3. Questões de Investigação

Decorrendo dos objectivos já definidos, assumem-se como questões de investigação (Q.I.) neste trabalho as seguintes: (1) Que factores associados ao trabalho propiciam a ocorrência de distress nos professores? (2) Quais os factores que promovem o bem-estar dos professores do ensino básico em Moçambique? (3) Quais as consequências de distress mais frequentes nos professores? (4) Que estratégias são usadas pelos professores para reduzir os níveis de distress no trabalho?

1.2. Casos

A selecção de casos, professores moçambicanos do ensino básico, foi feita com base no critério não-probabilístico de amostragem por acessibilidade ou livre adesão (Gil, 1999) em que os professores foram convidados a participar na pesquisa de forma voluntária.

Assim, os participantes deste estudo são professores que exercem a sua actividade em instituições públicas do ensino básico em cinco distritos da Província nortenha de Nampula, a maioria da Cidade de Nampula. Dos 20 professores que participaram, 10 são do sexo masculino e 10 do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 21 e os 53 anos. A grande maioria (75%) vive em união de facto e os restantes são casados. Os professores participantes nesta pesquisa fazem parte de uma população de profissionais que constituem um grupo heterogéneo no que respeita à sua formação profissional e leccionam da 1ª à 7ª classe. O nível de escolaridade dos participantes varia entre o básico (10ª classe) e o superior (licenciatura) (Vide Anexo 1).

1.3. Técnica de Recolha da informação

Como foi referido anteriormente, a presente pesquisa enquadra-se no enfoque qualitativo, uma vez que no decurso, da recolha e tratamento da informação, privilegiámos um olhar subjectivo dos fenómenos sem, no entanto, pôr em causa o carácter científico da investigação. Richardson e colegas (1999) defendem que no que diz respeito a procedimentos metodológicos, as pesquisas qualitativas de campo exploram particularmente as técnicas de observação e entrevista devido à propriedade com que esses instrumentos permitem penetrar na complexidade de um problema. Desta forma, para a recolha da informação recorreremos à entrevista semi-estruturada (Laville & Dionne, 1999), com perguntas abertas. Para o efeito, usámos um guião de entrevista (Anexo 2) que elaborámos a partir da revisão da literatura sobre o stress ocupacional do professor, constituído pelas seguintes áreas de exploração: 1)

Dados sócio- demográficos, 2) Factores intrínsecos ao trabalho, 3) Relações interpessoais no trabalho, 4) Significado do trabalho, 5) Políticas de trabalho e 6) Articulação trabalho-família.

A área “Dados sócio-demográficos” reporta à recolha de variáveis de idade, sexo, estado civil, nível de formação, anos de experiência e distrito de trabalho. Esta parte visa descrever as características dos participantes deste estudo.

A área “Factores intrínsecos ao trabalho” procura explorar as situações de trabalho associadas ao stress bem como ao eustress. A importância desta dimensão reside no facto de que diferentes estudos feitos por diversos autores (e.g., Benevides-Pereira, 2008; Yang, Ge, Hu, Chi, & Wang, 2009, 2011; Roxas, 2009), têm concluído que os factores de trabalho constituem potenciais fontes de stress ao nível organizacional. Igualmente, esta dimensão pode ser uma fonte para a ocorrência do eustress no professor (Little, Simmons, & Nelson, 2007; Sowmya, 2010).

A de “Relações interpessoais no trabalho” está direccionada para a percepção das relações interpessoais mantidas pelos professores com colegas, superiores hierárquicos, alunos e pais e encarregados de educação. A inclusão desta dimensão justifica-se pelo facto de alguns teóricos (e.g., Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Prakke, Peet, & Wolf, 2007; Ramos, 2001; Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003) corroborarem a ideia de que as interações mantidas no contexto de trabalho propiciam a ocorrência do stress do trabalhador. O apoio social proporcionado pelos outros no processo das relações interpessoais no contexto de trabalho, por exemplo, pode ajudar o indivíduo a melhorar e mobilizar os recursos pessoais e capacidade de funcionamento (Alves & Oliveira, 2008; Jan & Jamaludin, 2010).

A área “Significado do trabalho” centra-se no paradoxo do trabalho, pois este pode constituir uma fonte de bem-estar para uns e de mal-estar para outros. Ao mesmo tempo o trabalho possibilita ou não o reconhecimento social daquele que o realiza. A importância da exploração desta área advém do facto de que estudos realizados mostram que condições psicológicas de trabalho adversas podem afectar a saúde geral e o bem-estar dos trabalhadores (e.g., Yang, Ge, Hu, Chi, & Wang, 2009). Para além disso, o reconhecimento social da actividade do trabalhador é essencial para o estabelecimento de equilíbrio (emocional, físico e psicológico) e satisfação do trabalhador. Da mesma forma, o trabalho satisfatório determina prazer e, sobretudo, saúde e bem-estar e, quando o trabalho é desprovido de significação, não é reconhecido ou é fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica acaba por determinar o sofrimento do trabalhador (Amorim, Júnior, & Guimarães, 2007).

A área “Políticas de trabalho” visa compreender se o processo de tomada de decisão, a remuneração, a progressão na carreira e o estatuto do professor são percebidos como fontes geradoras de stress pelos professores. Esta área afigura-se importante porque as

dificuldades ou sucessos sentidos pelos professores no seu dia-a-dia reflectem-se na qualidade das suas práticas pedagógicas e eficácia profissional. Assim, alguns autores (e.g., Nelson & Simmons, 2003) consideram esta dimensão como uma fonte de stress no trabalho.

Finalmente a área “Articulação trabalho-família” incide sobre a articulação da vida profissional e vida familiar do professor. Uma vez que o modo de gestão das fronteiras dos domínios do trabalho e da família contribui para a saúde do indivíduo (Clark, 2000; Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009; Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, 2003; Johnson et al., 2005; Voydanoff, 2005), com esta dimensão, pretende-se saber como os professores do ensino básico percebem e articulam essas duas dimensões. Outra pretensão na consideração desta dimensão é a de compreender as estratégias de coping utilizadas pelos professores nas situações de stress, pois a maneira como os indivíduos gerem as situações adversas do trabalho e da família pode amenizar ou acelerar os efeitos do stress (Alves & Oliveira, 2008; Carver & Connor-Smith, 2010; Lazarus & Folkman, 1984). Finalmente, como forma de enriquecer a entrevista, os entrevistados foram solicitados a acrescentar os aspectos que achassem relevantes sobre a temática em questão.

1.4. Procedimento

A fase inicial da preparação para a realização da recolha da informação consistiu na realização de duas entrevistas piloto o que nos permitiu não só aprimorar e desenvolver o nosso instrumento de pesquisa como treinar as competências necessárias à realização da entrevista. Estas entrevistas foram realizadas a dois professores com experiência de trabalho no nível básico em escolas moçambicanas. Para além de responderem às perguntas do guião da entrevista (Anexo 3), os participantes foram solicitados a acrescentar alguns aspectos que achassem pertinentes para o enriquecimento do mesmo. No final deste processo, foi possível a inclusão de outros elementos no guião de entrevista usado para a recolha da informação (e.g., factores de bem-estar no trabalho, aspectos negativos do trabalho que interferem na vida familiar, aspectos negativos da família que interferem na vida profissional).

A recolha da informação foi realizada nos meses de Setembro a Dezembro de 2010, na província moçambicana de Nampula como referimos anteriormente. Primeiramente foi realizado um contacto com a Directora Provincial de Educação tendo o mesmo sido formalizado através de carta onde se apresentava o objectivo do estudo e se solicitava autorização para a sua realização. Concedida a autorização pretendida, estabelecemos contactos com os directores das escolas de estudo em que tivemos facilidade de acesso e, posteriormente, distribuímos o guião de entrevista aos professores identificados, que fazem parte da categoria definida. Finalmente, realizámos as entrevistas aos professores com base

numa marcação prévia acordada entre investigador e entrevistado. As 20 entrevistas realizadas decorreram em salas previamente escolhidas, tiveram uma duração que variou entre os 30 e os 60 minutos, foram gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra.

1.5. Técnica de Análise da informação

Para o tratamento da informação foi realizada a análise de conteúdo (Bardin, 1977; Laville & Dionne, 1999), um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção ou recepção dessas mensagens (Bardin, 1977). Laville e Dionne (1999, p. 214) asseveram que “depois de organizado o material é preciso empreender um estudo minucioso de seu conteúdo, das palavras e frases que o compõem, procurar-lhes o sentido, captar-lhes as intenções, comparar, avaliar, descartar o acessório, reconhecer o essencial e seleccioná-lo em torno das ideias principais...”. Essa análise apoia-se na técnica de categorização, que consiste na classificação de elementos que formam um conjunto, através da diferenciação e reagrupamento de acordo com a analogia e critérios previamente definidos (Bardin, 1977), os objectivos e interesses da pesquisa (Barros & Lehfeld, 1986).

Inicialmente, a cada professor entrevistado foi-lhe atribuído um código, estabelecido de acordo com a numeração de cada entrevista. Assim, os 20 entrevistados foram codificados sucessivamente por P01, P02, P03...Pn, em que P significa “professor” e n o nº de participante. A fase seguinte consistiu na leitura flutuante das entrevistas (Bardin, 1977; Richards, 1999) que foram lidas e relidas várias vezes para permitir uma análise em profundidade, com o levantamento de temas mais frequentes e de temas pouco enfatizados. Esse exercício indicou os núcleos de significados das entrevistas, sem pôr em causa o tema norteador das mesmas. Posteriormente, através do recorte das segmentações das entrevistas, baseado no núcleo de sentidos, agrupámos as verbalizações ou porções de texto codificadas de todos os entrevistados pelas categorias de análise. Este processo, chamado de codificação, consiste na colocação de cada porção da informação em categorias (Bardin, 1977; Barros & Lehfeld, 1986; Gil, 1999; Laville & Dionne, 1999; Richards, 1999) devendo estas abranger todas as respostas dos entrevistados e respeitar o princípio de exclusão mútua (Barros & Lehfeld, 1986).

A análise de conteúdo valeu-se da ferramenta NVivo8, um software projectado para suportar o armazenamento, a manipulação e a análise de dados qualitativos (Burchielli & Bartram, 2006; Richards, 1999).

2. Redução da Informação, Resultados e Discussão

Esta parte tem como objectivo fazer a redução da informação, a apresentação dos resultados empíricos bem como a sua discussão feita em separado no interior das cinco categorias principais identificadas. Pretendemos assim, realizar uma análise menos repetitiva e mais pormenorizada e com um encadeamento lógico mais compreensível.

2.1. Redução da Informação

Feita a recolha da informação, iniciamos a redução da mesma através da técnica de análise de conteúdo. Na análise da totalidade do conjunto dos dados qualitativos, com questões abertas, no caso de entrevistas, aconselha-se num primeiro momento realizar a análise de conteúdo e posteriormente elaborar categorias para facilitar a tabulação dos dados (Barros & Lehfeld, 1986).

De acordo com Bardin (1977) e Laville e Dionne (1999) o sistema de categorias pode ser fornecido à *priori*, de forma antecipada ou surgir à *posteriori*, a partir da classificação analógica e progressiva dos elementos, após as transcrições das entrevistas. Optámos assim, por utilizar uma técnica de categorização mista, recorrendo simultaneamente a abordagem dedutiva e indutiva (Laville & Dionne, 1999). Por meio da abordagem dedutiva, os diversos referenciais teóricos serviram de base para a definição de algumas categorias à *priori* (que já tinham servido de referente à elaboração do guião de entrevista). E usando a abordagem indutiva as categorias inicialmente predefinidas, foram posteriormente reformuladas ao longo do processo de análise, gerando, assim, novas categorias (as fontes de distress, as fontes de eustress, as consequências de distress e os mecanismos de coping). Portanto, o sistema de categorias foi sendo aperfeiçoado à medida que as informações emergiam, requerendo a definição de novas categorias e a redefinição das pré-existentes, a partir do guião de entrevista e do discurso dos respondentes.

No final deste processo, obtivemos um sistema de 48 categorias, das quais 5 são categorias livres (cf. Anexo 4) e 43 são categorias interligadas (cf. Anexo 5). O sistema de categorias obtido bem como a sua descrição pode ser visualizado no Anexo 6.

Hierarquicamente as categorias interligadas então organizadas em quatro níveis a saber: 5 categorias são do 1º nível, 18 do 2º nível, 15 do 3º nível e 5 do 4º nível. As categorias interligadas do 1º nível estão subdivididas em categorias mais refinadas e contêm as seguintes unidades de registo: a) Significado do trabalho, com 2 categorias e 34 unidades de registo ou verbalizações; b) Fontes de distress, com 23 categorias e 346 unidades de registo; c) Fontes de eustress, com 7 categorias e 68 unidades de registo; d) Consequências de stress, com 3

categorias e 25 unidades de registo; e e) Mecanismos de coping, com 3 categorias e 50 unidades de registo.

As categorias livres não serão objecto de análise uma vez que não respondem a nenhuma das questões de investigação formuladas nesta investigação, antes serviram para enriquecer a entrevista levando os participantes a verbalizar, o mais detalhadamente possível, sobre o tema em estudo e a aprofundar a relação entre investigador e entrevistado.

2.2. Resultados e Discussão

A presente secção tem como objectivo fazer a apresentação e discussão dos resultados. A apresentação e discussão dos resultados serão organizadas em torno das questões de investigação.

2.2.1. Que factores associados ao trabalho propiciam a ocorrência de distress nos professores? (Q.I. 1)

Antes de procurarmos perceber quais os factores associados ao trabalho que causam o distress importa perceber qual o significado atribuído ao trabalho pelos professores.

2.2.1.1. Significado do Trabalho

Fazendo uma leitura do Quadro 1 nota-se que a grande maioria de verbalizações dos respondentes está associada ao trabalho como fonte de enriquecimento pessoal e profissional. Se afunilarmos a análise, verificamos que das 34 unidades de registo, 16 pertencem à subcategoria trabalho como fonte de enriquecimento pessoal e profissional e 8 fazem parte da subcategoria satisfação de necessidades. Entretanto, há que destacar que P01, P03, P05, P07, P 12, P15, 16 e P17 apenas se referem a uma categoria e P14 não se pronuncia sobre esta questão. Os entrevistados P06 e P11 destacam-se pelo elevado número de verbalizações em relação aos restantes.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Enriquecimento pessoal e profissional | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 16 | 13 (65%) |
| Satisfação de necessidades | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 17 (85%) |
| <i>Verbalizações por participante</i> | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 34 | 19 (95%) |

Quadro 1: Quantidade de unidades de registo sobre o Significado do trabalho por categoria e participante

O Quadro 2 apresenta uma síntese das verbalizações (unidades de registo) relativas ao significado do trabalho - a totalidade das unidades de registo codificadas nesta categoria pode ser consultada no Anexo 7.

| | |
|---------------------------------------|--|
| Enriquecimento pessoal e profissional | <i>Há aspectos positivos que me ajudam a formar a minha personalidade. Aprendo a lidar com os alunos, colegas e ganho mais experiência (P06).</i> <i>Primeiro é a formação moral que tenho adquirido a partir dos manuais. Isso traz um valor muito importante para mim. Segundo, ajuda-me na minha formação pessoal porque a partir das experiências que adquiro com os colegas, consigo mudar a minha vida. Se eu descobro que estava falhando, consigo me corrigir para melhor interagir com a sociedade (P10).</i> <i>Segundo, consegui progredir com os estudos graças o serviço que tenho (P20).</i> |
| Satisfação de necessidades | <i>O meu trabalho contribui na minha vida através do salário, porque com o salário consigo fazer os meus projectos da minha casa, comprar comida e tudo mais (P04).</i> <i>O trabalho ajuda-me muito na minha vida. O salário que consigo com o trabalho ajuda-me a resolver algumas dificuldades em casa. Quando quero matricular um irmão ou ajudar um outro familiar, uso o meu salário assim como na alimentação (P03).</i> <i>A minha vida depende do meu trabalho, eu dependo do meu próprio trabalho para a minha sobrevivência. Se não fosse o meu trabalho seria difícil sobreviver (P07).</i> |

Quadro 2: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Significado do trabalho

2.2.1.1.1. Discussão

As respostas às entrevistas dadas pelos professores revelam que, em geral, eles consideram o trabalho como fonte de prazer, satisfação e bem-estar. Assim, dos 19 respondentes, 85% associa o trabalho a fonte de satisfação de necessidades e 65% ao enriquecimento pessoal e profissional. De facto, o trabalho como uma característica importante para uma vida plena e saudável (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b) deve constituir um meio para responder às necessidades das pessoas, ser uma fonte de aquisição de valores, ser um factor decisivo do crescimento económico, de enriquecimento e realização pessoal (Antoniou & Cooper, 2005). Os entrevistados referem que com base no trabalho obtêm benefícios como alimentos, abrigo resolvendo os problemas económicos da família e elevando o seu *status*. P01, por exemplo, considera a este propósito que: *O meu trabalho é útil porque é do trabalho que eu vivo, é do trabalho que eu consigo resolver os meus problemas pessoais. Pelo trabalho obtenho salário e é através dele que consigo sobreviver e sentir-me como pessoa.*

Mas, o trabalho, para além dos benefícios que pode trazer, pode também ser fonte de desgaste psíquico ou mental, tal como é referido por vários autores (e.g., Castillo & Villena, 1998; Guérin et al., 2001; Ladeira, 1996; Medá, 1999; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Ramos, 2001; Yang, Wang, Ge, Hu, & Chi, 2011). De facto, e considerando Ramos (2001), o prazer que emana do trabalho pode ser destronado pelo sofrimento, que se instala e se dissemina a todas as áreas de vida da pessoa, denunciando a decepção do trabalho. No entanto, nenhum dos nossos entrevistados se refere ao trabalho como um risco para a saúde fisiológica e psicológica tal como é reconhecido na literatura (e.g., Guérin et al., 2001; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b).

2.2.1.2. Fontes de distress

As unidades de registo codificadas nesta categoria foram agrupadas em cinco subcategorias, nomeadamente: factores intrínsecos ao trabalho, o relacionamento social, as políticas de educação, as políticas de gestão de recursos humanos e a articulação trabalho-família. Cada uma destas categorias ainda subdividida em subcategorias. Por se tratar da categoria com mais subcategorias e dada a sua densidade e complexidade, analisaremos em separado cada uma das suas subcategorias.

2.2.1.2.1. Factores Intrínsecos ao Trabalho

A categoria factores intrínsecos ao trabalho contém um total de 5 subcategorias, sendo 3 relativas às características do trabalho e 2 relativas às condições físicas do trabalho (cf. Quadro 3). Com 70 unidades de registo, estas duas categorias (características do trabalho e condições físicas do trabalho) têm igual número de verbalizações, 35 verbalizações. Na categoria características do trabalho, a subcategoria mais verbalizada é a sobrecarga de trabalho, com 15 verbalizações. Seguidamente, aparece a pressão de tempo e a maior responsabilidade, com 13 e 7 unidades de registo para cada. Na categoria condições físicas do trabalho encontramos a subcategoria recursos materiais e físicos, com 26 unidades de registo e a subcategoria turmas numerosas, com 9 verbalizações. Um aspecto a destacar é que os participantes P11 e P15 não se referem aos factores intrínsecos ao trabalho e P03, P08 e P20 apenas evocam qualquer característica de trabalho, em seus discursos.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Características do trabalho | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maior responsabilidade | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 7 | 6 (30%) |
| Pressão de tempo | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 13 | 11 (55%) |
| Sobrecarga de trabalho | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 15 | 11 (55%) |
| <i>Verbalizações por participante</i> | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 35 | 18 (90%) |
| Condições físicas do trabalho | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recursos materiais e físicos | 0 | 2 | 0 | 4 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 26 | 10 (50%) |
| Turmas numerosas | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 | 7 (35%) |
| <i>Verbalizações por participante</i> | 1 | 4 | 0 | 4 | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 35 | 15 (75%) |
| <i>Total de verbalizações</i> | 3 | 6 | 1 | 5 | 7 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 0 | 8 | 4 | 3 | 0 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 70 | 18 (90%) |

Quadro 3: Quantidade de unidades de registo sobre os Factores intrínsecos ao trabalho por categoria e participante

No Quadro 4 apresentamos algumas unidades de registo codificadas na categoria factores intrínsecos ao trabalho - a totalidade das unidades de registo codificadas nesta categoria pode ser consultada no Anexo 8.

| | | |
|-------------------------------|------------------------------|--|
| Características do trabalho | Maior responsabilidade | <i>Esta actividade é difícil porque o docente é quase um estudante. Qualquer momento requer concentração, elaboração de novas matérias e novas metodologias para dirigir o processo de ensino e aprendizagem condignamente. Isso tudo requer preparação e iniciativa do professor, porque ele não encontra a material já organizado. Por isso, o professor deve ter vontade, dedicação e uma entrega ao serviço (P08).</i> <i>Ser professor é mesmo que ser artista, ser escultor, porque o professor tem que moldar uma criança, o que não é fácil. Então, para tentar instruir uma criança até a sua preferência, não é tão fácil (P16).</i> |
| | Pressão de tempo | <i>Para este nosso ensino o tempo que nos é dado em cada aula são 40 minutos para escolas com três turnos. Se forem escolas com dois turnos são 45 minutos. No caso da minha escola o tempo é muito curto. São 40 minutos e com esse tempo não é tão fácil atingir os objectivos (P05).</i> <i>Considero negativo por causa do tempo. O professor deve ficar na aula entre 40 a 45 minutos. Devido a escassez de tempo, o professor é obrigada a avançar sem todos alunos assimilarem os conteúdos. Isso acontece no EP2¹ em que o professor deve dar lugar o outro professor mesmo que não alcance os objectivos (P06).</i> <i>No tempo de entrega de pautas. Se você ultrapassa o tempo estipulado constitui um problema sério. Eles exigem que você entregue os resumos do aproveitamento pedagógico e de mapas de 0 a 9. Caso a pessoa demore entregar o mapa de 0 a 9, é obrigado a conduzir pessoalmente na Direcção Provincial de Educação (P17).</i> <i>A pessoa deve fazer tudo para cumprir com o prazo, entregar na secção pedagógica a tempo e hora. É preciso corrigir provas, fazer estatística e entregar na secção pedagógica (P10).</i> <i>São muitas situações. Você tem que planificar, apresentar dosificações em datas exactas. Essas são pressões do dia-a-dia (P19).</i> <i>Não é suficiente porque um docente tem duas a três disciplinas para planificar e isso leva muito tempo (P20).</i> |
| | Sobrecarga de trabalho | <i>A outra pressão é por causa do horário. Tal como disse, as aulas começam às 7:00H até às 12:00H e continuam das 12:30H às 17:00H. Por causa da falta de professores, na elaboração do horário não tem havido análise para se verificar a carga de um professor que trabalha de manhã e à tarde. A escola não tem centro social nem oferece lanche escolar. Com um intervalo de apenas 30 minutos cria frustrações, porque o professor não descansa o suficiente para fazer a ligação dos dois turnos. Muitas vezes eu violo as normas e vou almoçar em casa. Porque 30 minutos não são suficientes, acabo comprometendo algumas aulas (P08).</i> <i>Outra situação é a falta de professores. O professor é obrigado a trabalhar em situação de dois turnos. Esse é um dos problemas que existe que pode concorrer para um fracasso. Para um professor que trabalha das 7:00H às 12:00H continuar às 12:30H, segundo turno, é difícil. Mas estamos a trabalhar (P09).</i> |
| Condições físicas do trabalho | Recursos materiais e físicos | <i>No ensino básico, particularmente no EP1², as condições de trabalho não são favoráveis. Sempre trabalhei em salas sem carteiras, sem cadeiras para os alunos. Praticamente tem havido uma mesa e uma cadeira para o professor. Os alunos sentam em cadeiras de pau (P04).</i> <i>As condições de trabalho são péssimas. Algumas salas apresentam-se sem carteiras, janelas sem vidros. Quando gente lecciona uma aula é normal interromper. Algumas salas não garantem segurança por causa de poeira. A estrada que passa ao pé da escola não está alcatroada e toda poeira vem para as salas. Também as pessoas sujam as salas quando passam porque não há muro de vedação (P05).</i> <i>Ao falar das condições de trabalho primeiro gostaria de falar do ambiente físico da própria escola. São dificuldades que nós encontramos. Temos falta de infra-estruturas, salas de aula. Eu trabalho ao ar livre com dificuldades do quadro e falta de livros para os próprios alunos. Os livros não são abrangentes para todos alunos (P07).</i> <i>Primeiro é a questão de distância porque eu tenho vontade de chegar cedo mas chego tarde. Quando o meu transporte não garante levar-me até lá, acabo faltando (P17).</i> |

¹ Ensino Primário do 2º grau

² Ensino Primário do 1º grau

| | |
|------------------|---|
| Turmas numerosas | <p><i>Falando das condições do meu trabalho, elas são razoáveis mas não faltam lamentações pois verifica-se o problema de turmas numerosas que não permitem o controlo eficaz na realização de uma aula. O ambiente da sala de aulas é muito difícil porque as turmas são numerosas. Podemos encontrar uma turma de cento e tal alunos. Isso dificulta o processo de aprendizagem e muitas vezes, não conseguimos atingir os nossos objectivos (P01).</i></p> <p><i>Pode estar relacionada com a situação de turmas numerosas. Você pode estar a trabalhar em salas pequenas mas com um número maior de alunos. É um trabalho sob pressão porque você deve fazer chegar a informação num sítio que o número dos alunos e segundo o lugar onde estão, não há condições. Então, é difícil observar o que cada aluno faz e praticamente não há espaço para o professor passar de modo a agilizar a situação de cada aluno. Nossas salas não estão preparadas para 100 crianças mas você pode apanhar uma sala de 120 alunos. Ai dificulta o trabalho do professor (P09).</i></p> |
|------------------|---|

Quadro 4: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Factores intrínsecos ao trabalho

2.2.1.2.1. 1. Discussão

Os factores intrínsecos ao trabalho que propiciam o aparecimento de distress, considerando a percentagem de participantes que os referem são: a sobrecarga de trabalho e a pressão de tempo (55%), os recursos materiais e físicos (50%), as turmas numerosas (35%) e a maior responsabilidade (30%). Alguns destes resultados são consistentes com os encontrados noutros estudos realizados com docentes que revelam a sobrecarga de trabalho (Austin, Shah, & Muncer, 2005; Bauer, Unterbrink, Hack, Pfeifer, Buhl-Grießhaber, Müller, Wesche, Frommhold, Seibt, Scheuch, & Wirsching, 2007; Genoud, Brodard & Reicherts, 2009; Pocinho & Capelo, 2009; Griffith, Steptoe, & Cropley, 1999; Kyriacou & Kunc, 2007; Lee, 2002; Tsai, Fung, & Chow, 2006; Yang, Ge, Hu, Chi, & Wang, 2009, 2011), a pressão de tempo (Austin, Shah, & Muncer, 2005; Gelman, 2008; Griffith, Steptoe, & Cropley, 1999; Lee, 2002; Peltzer, Shisana, Zuma, Wyk, & Zungu-Dirwayi, 2009; Pocinho & Capelo, 2009; Samad, Hashim, Moin, & Abdullah, 2010; Tsai, Fung, & Chow, 2006), a insuficiência de recursos materiais e equipamentos (Gelman, 2008; Jan & Jamaludin, 2010; Melo, Cruz, & Gomes, 1997; Roxas, 2009; Samad, Hashim, Moin, & Abdullah, 2010; Yang, Wang, Ge, Hu, & Chi, 2011), as turmas numerosas (Antonioni, Polychroni, & Vlachakis, 2006; Genoud, Brodard, & Reicherts, 2009; Melo, Cruz, & Gomes, 1997; Reinhold, 2004; Roxas, 2009; Tsai, Fung, & Chow, 2006) e a maior responsabilidade (Yang, Wang, Ge, Hu, & Chi, 2011) como factores que colocam sob pressão e stress os professores.

Entre as dificuldades de material referidas pelos professores encontram-se a falta de carteiras para os alunos e a insuficiência ou inadequado material didáctico, como por exemplo, quadro de escrever, livros escolares, compassos de quadro preto, esquadros. Para além disso, devido à insuficiência de recursos humanos (professores), os professores são obrigados a trabalhar em regime de dois turnos (dar aulas de manhã e a tarde ou noite), tal como referem P08 e P09, por exemplo. Em relação à carga de trabalho, P01 descreve o seguinte: *As pressões enfrento no final do ano, porque é nesse período que a tarefa de professor exige a entrega de dados de aproveitamento pedagógico. Quando a direcção*

estipula datas de avaliação, entrega de provas dos alunos, mapas de aproveitamento, nem todos conseguem entregar. Igualmente, é inegável a influência da qualidade das condições físicas do local de trabalho no bem-estar e rendimento do empregado (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995; Ramos, 2001), pois o ambiente físico é uma forte fonte de stress profissional (Yang, Wang, Ge, Hu, & Chi, 2011). Os principais entraves relacionados com o ambiente físico referidos pelos professores entrevistados são a falta de carteiras, fazendo com que os alunos se sentem no chão ou em paus (truncos de árvores); as turmas numerosas; a falta de salas de aulas, o que faz com que os alunos estudem debaixo das árvores; em edifícios sem vidros nas janelas ou sem muro de vedação, com pouca higiene; e o docente exerce a sua actividade longe da zona de residência, o que cria pressão no trabalho.

Parece haver consenso entre os entrevistados quanto ao tamanho das turmas, que consideram numerosas e constituem, por isso, um obstáculo para a eficiência e eficácia do ensino, e na necessidade de formação de turmas mais pequenas para atender às necessidades dos alunos. Lecionar em turmas com mais de cem alunos e em salas relativamente pequenas, tal como referem P01 e P09, por exemplo, dificulta o trabalho do professor. Na verdade, tem sido demonstrado que professores que trabalham em classes com excessivo número de alunos manifestam elevados níveis de stress comparativamente àqueles que lecionam classes com menos alunos (e.g., Griffith, Steptoe, & Cropley, 1999).

No que concerne à pressão do tempo, os entrevistados referem-se fundamentalmente ao cumprimento de prazos estipulados para a conclusão das tarefas e a duração das aulas. Murphy (2008) alerta que diante de prazos apertados o trabalhador chega a casa exausto de tal forma que, ligeiros conflitos surgidos na família podem ser por ele percebidos como altamente stressantes. Na óptica dos professores, o tempo de duração das aulas leva a um incumprimento de objectivos de aprendizagem como é apontado por P05 e P06, por exemplo.

E sobre a maior responsabilidade no trabalho, os professores declaram que actualmente devem garantir a aprendizagem dos alunos, usar novas metodologias de ensino, realizar a preparação e planificação das aulas, fazer reflexão constante das actividades realizadas, cumprir as normas e a carga horária que lhes é distribuída. Esta explicação reforça o argumento de que, a responsabilidade pelas coisas ou pela vida e bem-estar de outras pessoas pode ser uma carga mental muito pesada para o trabalhador (Kroeme & Grandjean, 2005).

2.2.1.2. 2. Relacionamento Social

Os resultados relativos ao relacionamento social, constam no quadro abaixo (Quadro 5). As unidades de registo codificadas nesta categoria foram agrupadas em 4 subcategorias nomeadamente: o relacionamento com os pais e encarregados de educação, o relacionamento

com os supervisores e colegas, o relacionamento com os alunos e o relacionamento com a sociedade.

Nesta categoria foram codificadas 72 unidades de registo e a categoria com mais unidades de registo é a do relacionamento com os pais e encarregados de educação, com 38 unidades de registo, seguida da do relacionamento com os supervisores e colegas, com 14 verbalizações. Seguidamente, aparecem as categorias relacionamento com a sociedade e com os alunos, com 12 e 8 unidades de registo respectivamente. Fazendo uma análise mais pormenorizada por entrevistado, nota-se que os participantes P11, P15, P17, P18 e P20 foram os que mais verbalizaram relativamente a esta questão e, destes, P15 e P18 referiram-se a todas categorias consideradas. Já os participantes P01, P03, P06, P10, P12 e P16 verbalizaram apenas numa categoria e o P14 não faz qualquer comentário sobre este aspecto.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Relacionamento com os pais e encarregados de educação | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 38 | 19 (95%) |
| Relacionamento com os supervisores e colegas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 14 | 8 (40%) |
| Relacionamento com alunos | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 8 | 6 (30%) |
| Relacionamento com a sociedade | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 12 | 9 (45%) |
| Verbalizações por participante | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 8 | 2 | 4 | 0 | 7 | 3 | 7 | 7 | 3 | 6 | 72 | 19 (95%) |

Quadro 5: Quantidade de unidades de registo relativas ao Relacionamento social por categoria e participante

Reunimos no Quadro 6 algumas unidades de registo codificadas nesta categoria - a totalidade dessas unidades de registo pode ser consultada no Anexo 9.

| | |
|---|---|
| Relacionamento com os pais e encarregados de educação | <p><i>O relacionamento com os pais e encarregados de educação é razoável porque nem todos acompanham a situação dos seus filhos. Por exemplo, há aqueles encarregados que até no fim do ano não conhecem a turma do seu filho mas alguns pais tem aparecido para saberem como os filhos se comportam. Isso acontece devido a falta de interesse ou mesmo porque se queixam de falta de tempo (P03).</i></p> <p><i>Às vezes o envolvimento fracassa porque há alunos que desistem da escola por negligência e falta de apoio dos pais. Quando é assim as crianças desistem. Então, eu considero que esses pais não se envolvem no acompanhamento dos seus educandos. Mas alguns pais se envolvem (P06).</i></p> <p><i>As relações são muito difíceis. Não só no tempo de aula como também na preparação de festas. Eles proíbem os alunos a participar nos eventos da escola, principalmente festas. Por exemplo, na festa de 1 de Junho os alunos passaram nas suas casas junto dos pais. Posso dizer que com os pais e encarregados de educação não existe uma boas relações, há boas relações com os membros do conselho de escola (P11).</i></p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| Relacionamento com os supervisores e colegas | <p><i>As pressões surgem quando os Serviços Distritais exigem que haja uma evolução do aproveitamento pedagógico, no final de cada semestre, porque por detrás disso existem alunos fugitivos. Há alunos que pouco se interessam em aprender, que não estão motivados. E se a pessoa não cumpre começa haver perseguições, mau relacionamento com os órgãos de direcção (P09).</i></p> <p><i>As relações são um pouco melhores. Não é possível serem totalmente boas, mas são aceitáveis. Há mesmo momentos de tensão com os chefes, alguns carecem de preparação para aprender a lidar com os outros porque trabalhar com pessoas não é fácil (P13).</i></p> <p><i>Por exemplo, quando faço um trabalho e a direcção não valoriza, eu sinto muito. Se calhar é porque não gostam de mim. Há professores que são filhos da casa, são gostados e protegidos. Eu não faço parte desse grupo, não sei quais são os motivos (P13).</i></p> <p><i>No sentido geral, as relações são razoáveis, mas não falta haver obstáculos. As vezes verifica-se mau entendimento entre um colega e outro ou mesmo com a direcção. Nem sempre tudo o queremos a direcção nos oferece e nem todos os procedimentos da direcção gostamos, o que provoca intrigas (P20).</i></p> |
| Relacionamento com os alunos | <p><i>O que provoca pressão no trabalho é o caso de desistência. O professor é obrigado a tentar perceber os motivos das desistências indo a casa dos alunos para saber porque não vão a escola. Então, isso cria pressão no próprio professor (P04).</i></p> <p><i>As relações não são tão boas porque quando chega um dia festivo implica os alunos não aparecerem às aulas ao longo da semana. Essa situação acontece em todas escolas de todo o distrito de Mecuburi e é muito difícil a pessoa gerir. Se dia 7 de Setembro, por exemplo, calha numa segunda-feira, os alunos só podem aparecer depois de acabar a semana (P15).</i></p> <p><i>O que pode tornar o trabalho um pouco complicado é a falta de interacção com os alunos, há alunos que não entendem porque estão na escola. Então você fala mas parece não está a dizer nada, não apresentam dúvidas, não fazem trabalhos de casa. Isso torna o trabalho um pouco complicado porque você não sabe se situar em relação o nível de conhecimento do próprio aluno (P17).</i></p> <p><i>Também temos alunos que não sabem porque vão à escola. Estão toda a hora a querer criar complicações ao professor, são desobedientes e indisciplinados (P19).</i></p> |
| Relacionamento com a sociedade | <p><i>Muita gente não valoriza o trabalho do professor principalmente com o novo sistema de passagem semi-automática que o país implementou. As pessoas não sabem o que é passagem semi-automática, pensam que passagem semi-automática é apenas frequentar de 1ª a 7ª sem reprovar. Então, quando um professor passa numa comunidade, pode não ser respeitado e alguns podem fazer de conta que não é nada. Isto porque sabem que chegando no fim do ano o filho vai passar devido o sistema que gente usa (P05).</i></p> <p><i>O trabalho não é valorizado. Como estou no litoral, as pessoas valorizam mais a pesca do que a actividade do professor. É lamentável que a sociedade não valorize o professor, a escola (P11).</i></p> <p><i>É valorizado mas não no seu todo. Algumas pessoas têm tendência de humilhar o professor. Muitas pessoas não dão consideração ao professor mesmo sabendo que ele é que forma a sociedade (P13).</i></p> <p><i>Actualmente, nós não somos valorizados. Mas alguns reconhecem o esforço que os professores fazem para desenvolver o país. Outros não consideram o professor e até desprezam. Chegam a dizer que o professor brinca com crianças, não é nada (P18).</i></p> |

Quadro 6: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Relacionamento social

2.2.1.2.2.1. Discussão

Em relação ao relacionamento social, é de salientar que 95% dos participantes destaca o relacionamento com os pais e encarregados de educação nas actividades de aprendizagem dos seus educandos como fonte de pressão do trabalho (sendo também esta a subcategoria com mais unidades de registo codificadas). P17, por exemplo, exprimiu o sentimento em relação à participação dos pais e encarregados de educação nos seguintes termos: *... os pais não têm contacto com a escola. Nos dois anos que trabalho nesta escola nunca tive nenhum contacto com pais e encarregado de educação, um único contacto sequer, um só, a vir saber a situação da criança. Neste ano solicitei três, mas nenhum apareceu.* Para além da sua função, o professor acaba por ficar sobrecarregado pois também deve assumir o papel de pai e encarregado de educação. Os participantes acreditam que tal facto se deve à falta de interesse

e de desconhecimento do valor da escola pelos pais e encarregados de educação, o que leva à desistência por parte dos alunos e ao seu fraco envolvimento nos eventos da escola. No entanto, tal como foi salientado pelo Ministério de Educação (MINED) de Moçambique (2008, p.48) “aos pais cabe-lhes a responsabilidade de sugerir, em conjunto com o professor e o director da escola, formas e actividades apropriadas para a melhoria do desempenho do seu educando e da escola em geral”.

As relações estabelecidas com os pais e encarregados de educação contribuem para o mal-estar (Jesus, 1998) e stress do professor (Olaintan, 2005; Prakke, Peet, & Wolf, 2007). Também Rodrigues, Pereira, Martins e Fontes (2005) verificaram que o desinteresse da família em acompanhar a trajectória educacional dos filhos é causa primária de stress nos professores. Evidentemente, professores que sofrem de stress por contestar o comportamento dos pais, sofrem principalmente de sentimentos negativos em relação aos pais, de frustração no trabalho com os pais, de perda de satisfação com o ensino e de alguns problemas de saúde (Prakke, Peet, & Wolf, 2007). Genoud, Brodard e Reicherts (2009) numa amostra de 787 professores do ensino primário em Fribourg, Suíça, evidenciam que relações negativas com os pais têm influência na despersonalização do professor. De forma evidente, Romano e Wahlstrom (2000) concluíram que o envolvimento dos pais e as interações com os colegas estão fortemente associados ao stress dos professores.

Tal como Saban (2003) verificou no seu estudo com professores primários turcos, 45% dos professores por nós entrevistados refere a falta de valorização e de reconhecimento social da profissão docente. Ora, a falta de reconhecimento profissional tem sido reconhecida como uma das fontes de stress do professor (e.g., Gelman, 2008; Jan, & Jamaludin, 2010; Samad, Hashim, Moin, & Abdullah, 2010). P19 fundamenta este fenómeno justificando que *há muitos comentários maus em relação ao trabalho do professor. Eu acho que o professor passa muito mal em termos de valorização. Eu nunca ouvi na comunidade a elogiarem o trabalho do professor. No geral, o professor nunca é elogiado em presença. Talvez quando o professor é transferido de uma escola para outra.* Em conformidade com este ponto de vista, podemos afirmar que o sentimento da falta de valorização da profissão docente e a ausência de reconhecimento do que as escolas e os professores fazem pela sociedade, leva a um mal-estar neste grupo profissional.

Para além do relacionamento com a sociedade, as relações com os supervisores e colegas, e com os alunos também contribuem para o mal-estar dos professores (Jesus, 1998). Assim, 40% dos nossos entrevistados referem-se ao relacionamento com supervisores e colegas como fonte de pressão no trabalho. Os argumentos em volta desta questão relacionam-se com as exigências colocadas pelos supervisores no cumprimento do programa, no elevado

aproveitamento pedagógico, na planificação das actividades e na falta de planificação na atribuição de tarefas. P20, por exemplo, explica que *com a direcção as relações não são das melhores. Para mim acho que a direcção precisa de muito diálogo com os professores e com o colectivo da escola. Isso não tem se verificado o que cria grupinhos contra a direcção, o que contribui para o mau ambiente na escola.* No entanto, professores que percebem dificuldades no relacionamento com os superiores e menor suporte administrativo são menos inclinados a acreditar que podem fazer uma diferença significativa na educação de seus alunos (Sass, Seal, & Martin, 2011).

Falando do relacionamento com os colegas, ainda P20 argumenta que *a relação com os colegas é uma relação dividida. Uma vez que estamos numa Escola Primária Completa, que envolve EP1 e EP2, a relação dos professores que leccionam cada um desses níveis não é boa. Nota-se uma separação entre os professores do EP1 e EP2 e há reclamações nas reuniões sobre o mau relacionamento.* Na relação entre os professores, os participantes apontam o mau relacionamento entre professores que leccionam o 1º e o 2º grau e o fraco envolvimento nas tarefas. Este resultado é apoiado pelos encontrados por Pocinho e Capelo (2009), Kovess-Masféty, Rios-Seidel e Sevilla-Dedieu (2007), Mokdad (2005) e Olaitan (2009) que revelam a falta de apoio de colegas como um risco associado ao trabalho dos professores.

Estes resultados são também consistentes com os de Ko, Chan, Lai e Boey (2000) que demonstram que os professores sentem-se ameaçados no cumprimento das suas responsabilidades básicas e autoconfiança devido à sobrecarga de trabalho, ao apoio insuficiente dos seus superiores e colegas e a terem que realizar tarefas desnecessárias.

Para além do relacionamento com os superiores e colegas, 30% dos participantes do nosso estudo aponta a relação com os alunos. Especificamente, encontramos como problemas no trabalho com os alunos as desistências, a falta de interesse, a desmotivação, a falta às aulas, a falta de interacção na sala de aula, as dificuldades de percepção da matéria e os problemas de indisciplina. Estes resultados são parcialmente consistentes com os encontrados nos estudos de Antoniou, Polychroni e Vlachakis (2006), Peltzer, Shisana, Zuma, Wyk e Zungu-Dirwayi (2009), Pocinho e Capelo (2009), Reinhold (2004), Rodrigues, Pereira, Martins e Fontes (2005) e Samad, Hashim, Moin e Abdullah (2010) que identificaram os problemas de indisciplina como fontes de stress em professores do ensino fundamental. Para além disso, o desnível na aprendizagem dos alunos é reconhecido como fonte primária de stress dos professores (Pocinho & Capelo, 2009; Rodrigues, Pereira, Martins, & Fontes, 2005). Esta explicação é corroborada por Bauer e colaboradores (2007) ao advogar que os

professores enfrentam problemas ao lidar com um grau notável de eventos adversos causados por alunos, pais e encarregados de educação.

Os nossos resultados são também consistentes com os de Jin, Yeung, Tang e Low (2008) que chegaram à conclusão de que o comportamento dos alunos, a pressão dos outros significativos (supervisores e inspectores), as exigências curriculares e dos exames, as actividades não docente, a carga de trabalho e a falta de reconhecimento profissional são os principais determinantes de stress nos professores.

2.2.1.2. 3. Políticas de Educação

Fazendo uma apreciação geral dos resultados desta categoria, foram codificadas 14 unidades de registo (Quadro 7) distribuídas por 2 subcategorias. Em primeiro lugar, surge a categoria progressão semi-automática, com 9 unidades de registo, seguindo-se a categoria número de disciplinas, com um total de 5 unidades de registo. Esta foi a temática menos considerada pelos nossos entrevistados como fonte de distress (apenas 9 dos participantes a consideraram). Os resultados permitem observar que dos 20 entrevistados apenas 30% evoca a passagem semi-automática como fonte de stress e 25% o elevado número de disciplinas. Destaque-se P15 que apresenta o número mais elevado de verbalizações nesta categoria.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Número de disciplinas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 5 (25%) |
| Progressão semi-automática | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 6 (30%) |
| Verbalizações por participante | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 14 | 9 (45%) |

Quadro 7: Quantidade de unidades de registo sobre as Políticas de educação por categoria e participante

Apresentamos, no Quadro 8, algumas unidades de registo sobre as Políticas de educação - a totalidade das unidades de registo codificadas nesta categoria pode ser consultada no Anexo 10.

| | |
|-----------------------|---|
| Número de disciplinas | <i>Eu vou falar particularmente do EP1. Na 1ª classe o aluno entra as 7:00H e sai as 12:05H. Fora de mim, penso que seis horas diárias são muito cansativas para a própria criança. Até o 3º tempo a criança já está cansada. Também é fatigante o professor ter que planificar seis aulas por dia (P15). O elevado número de disciplinas na 1ª classe. São seis disciplinas para crianças que entram pela 1ª vez na escola e o horário vai até às 12:00H. Geralmente as últimas aulas não são aproveitadas porque os alunos passam toda a vida a soncar (P16).</i> |
|-----------------------|---|

| | |
|--------------------------|--|
| Passagem semi-automática | <p>Muita gente não valoriza o trabalho do professor principalmente com o novo sistema de passagem semi-automática que o país implementou. As pessoas não sabem o que é passagem semi-automática. Pensam que passagem semi-automática é apenas frequentar de 1ª a 7ª sem reprovação (P05).</p> <p>Mas como pretende-se que haja uma percentagem favorável, todos alunos passarem de classe, nós somos obrigados a trabalhar fortemente e a satisfazer as exigências do currículo, deixar quase todos alunos aprovados (P09).</p> <p>Nós estamos a seguir certas políticas que na minha óptica não são boas, como é o caso de passagens semi-automática (P11).</p> |
|--------------------------|--|

Quadro 8: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Políticas de educação

2.2.1.2. 3.1. Discussão

Nesta categoria, políticas de educação, foram identificadas 2 subcategorias: o sistema de progressão semi-automática e o número de disciplinas. É importante ressaltar que mais de metade dos professores entrevistados (11 participantes), equivalente a 55%, não percepciona as políticas de educação como fontes de pressão no trabalho. Dos 9 respondentes, 30% refere a progressão semi-automática e 25 % ao número de disciplinas como fontes de stress. P05, por exemplo, exprime o seu sentimento em relação à progressão semi-automática da seguinte forma: *... também quero dizer que o nosso sistema de ensino está a trazer grandes dificuldades, grandes problemas no nosso país. Os nossos alunos passam de classe e até alguns vão ao ensino secundário sem saber ler e escrever. Mas o governo diz que a culpa é dos professores porque eles não ensinam. Mas alguns professores que agora trabalham são os mesmos do antigo sistema. Então, será que esses professores não estão a trabalhar como trabalhavam anteriormente? Então, eu gostaria que mudassem o sistema porque não é favorável para o país e está criar muitas dificuldades no nosso trabalho.* Este excerto revela claramente insatisfação em relação à política de passagem semi-automática ou progressão normal dos estudantes.

O currículo do ensino básico está estruturado em 7 classes e compreende 2 graus. O 1º grau corresponde o 1º ciclo (1ª e 2ª classe) e o 2º ciclo (2º, 3ª, 4ª e 5ª classe) e o 2º grau compreende a 6ª e 7ª classe. A promoção é feita de um ciclo de aprendizagem para o outro e pressupõe a criação de condições de aprendizagem para que todos os alunos atinjam os objectivos mínimos de um determinado ciclo, o que lhes permite a progressão para estágios seguintes (MEC³, 2009; MINED, 2008). No interior de cada ciclo a transição é automática e a retenção no final de cada ciclo de aprendizagem pode acontecer por meio de consenso entre o professor e os pais e encarregados de educação de que o aluno não reúne as condições mínimas de aprendizagem para a promoção ao ciclo seguinte (MEC, 2009; MINED, 2008). Esta medida não é aplicável ao 2º grau do ensino básico.

³ Ministério de Educação e Cultura

P09 referindo-se às pressões de trabalho, assegura que *outra situação é o excesso de disciplinas a leccionar. O caso do EP1, para planificar diariamente é muito trabalho, porque o professor tem seis disciplinas para preparar as aulas.* Embora não seja significativo neste estudo, esta constatação está de acordo com os resultados encontrados por Kyriacou e Chien (2004), Mokdad (2005), Olaitan (2009) e Peltzer, Shisana, Zuma, Wyk e Zungu-Dirwayi (2009) que sugerem as políticas de educação como uma das fontes de stress no trabalho dos professores. No caso concreto de Moçambique, as aulas funcionam em regime de dois ou três turnos durante a manhã e tarde, sem ter em conta o curso nocturno, o que pode sobrecarregar os professores no cumprimento dos programas devido ao elevado número de disciplinas a leccionar.

2.2.1.2.4. Políticas de Gestão de Recursos Humanos

Nesta categoria foram apuradas três subcategorias nomeadamente o desenvolvimento de carreira, a participação na tomada de decisão e o salário e benefícios (Quadro 9). Destas, destaca-se a do salário e benefícios pois foi a subcategoria com maior número de unidades de registo (83) e a que foi referida por todos os entrevistados. A seguir destaca-se a subcategoria desenvolvimento de carreira, com um total de 26 unidades de registo. A participação na tomada de decisão é a subcategoria menos verbalizada pelos participantes, com 3 unidades de registo e referida apenas por 15% dos entrevistados. Relativamente ao número de unidades de registo por entrevistado, P04, P06, P09, P12, P14, P15, P16 e P20 evidenciam mais verbalizações sobre o salário e benefícios e P01, P03, P05 e P16 apenas verbalizam o salário e benefícios nos seus discursos. Apenas P06, P07 e P08 consideram os 3 aspectos como sendo fontes de distress no trabalho.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Desenvolvimento de carreira | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 26 | 16 (80%) |
| Participação na tomada decisão | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 (15%) |
| Salário e benefícios | 1 | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 3 | 4 | 6 | 3 | 2 | 8 | 2 | 5 | 9 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 83 | 20 (100%) |
| <i>Verbalizações por participante</i> | 1 | 5 | 1 | 7 | 3 | 8 | 5 | 6 | 7 | 6 | 3 | 10 | 5 | 6 | 11 | 5 | 6 | 5 | 5 | 7 | 112 | 20 (100%) |

Quadro 9: Quantidade de unidades de registo sobre as Políticas de gestão de recursos humanos por categoria e participante

A título exemplificativo, apresentamos no Quadro 10 algumas unidades de registo relativas às Políticas de gestão de recursos humanos - a totalidade das unidades de registo desta categoria pode ser consultada no Anexo 11.

| | |
|-----------------------------------|--|
| Desenvolvimento de carreira | <i>O outro aspecto é o nosso patronato, há falta de progressões. Eu estou a sete anos na mesma Classe, Classe E, Escalão 1. Nunca muda, não há progressão, não há nada (P10). Na progressão profissional, enfrento muitas dificuldades. O que está legislado não se implementa. Desde que a pessoa é docente de Nx, Escalão 1, passam seis, sete ou mais anos naquele mesmo escalão e naquela classe. Eu tenho 27 anos de serviço mas para mudar de um escalão para outro é necessário entrar num Centro de Formação e apresentar certificado. A mudança não acontece pelos anos de experiência como está legislado. Está legislado que de dois em dois anos, deve-se mudar de escalão, mas não se aplica. Só pode mudar de escalão quando você se arriscar a ir num centro de formação e obter um certificado. Mas isso não é normal (P12).</i> |
| Participação na tomada de decisão | <i>Para o meu caso, não tenho participado na tomada de decisão. Quando se trata de trabalhos extra-curriculares participo mas questões administrativas não me envolvem, sobretudo às da área de gestão. Geralmente se você faz críticas sobre um aspecto é considerado como pertencente a um partido da oposição. Por isso, como forma de evitar problemas as pessoas evitam falar, dar a sua opinião, mesmo que as coisas não corram bem (P06). Depende, porque a tomada de decisão começa por mim, na minha turma. Com a direcção há casos em que nos escutam para se tomar uma decisão. Nós contribuímos com aquilo que achamos que devia ser, dependendo do caso e com que se pretende tomar essa decisão. Sei que quando se toma decisão deve-se cumprir mas é preciso saber como decidir, fazer consulta aos outros. Muitos chefes não prestam atenção nesse aspecto, são muito fechados, o que não é bom porque cria-nos complicações no trabalho (P08).</i> |
| Salário e benefícios | <i>Os direitos não estão a ser valorizados para os funcionários, em particular na educação. Dando exemplo, o Estatuto diz que quando alguém é transferido de uma instituição para outra deve ser pagos três salários de ambientação. Mas não nos beneficiamos deste direito. O Estatuto também recomenda que, se alguém é transferido tem o direito de alojamento e transporte dos seus bens mas ninguém se beneficia deste direito. O único direito que nós temos e só o salário. Os restantes direitos são ignorados (P04). Em termos de grau de compatibilidade entre aquilo que faço e o meu salário, tendo em conta o meu nível de formação, é compatível. Mas há casos em que a pessoa ultrapassa as horas de trabalho e essas horas não são pagas. Talvez seja pela crise que afecta o nosso país. A pessoa pode passar um ano sem receber o chamado turno e meio. A pessoa faz o trabalho além da sua carga horária obrigatória semanal mas para receber é muito complicado. Então, isto é um grande entrave. As horas de gestão também ficam afectadas. A pessoa ocupa-se num tempo que não devia estar no serviço a fazer actividades profissionais para anexar com o salário, mas finalmente não aparece esse incentivo. Esta parte é que lesa mais (P08). O professor tem muitos direitos mas alguns direitos não são bem observados, o exemplo das transferências. Há transferências que na hora não tem cobertura. O professor é transferido e tem que usar o seu próprio dinheiro para sair duma escola para uma outra. O direito do professor seria ter algum dinheiro para poder se deslocar. Mas esse direito não existe. Então, esses direitos são violados, não chegam ao professor (P09).</i> |

Quadro 10: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Políticas de gestão de recursos humanos

2.2.1.2.4.1. Discussão

Relativamente às políticas de gestão de recursos humanos, os entrevistados referiram-se à questão de salários e benefícios, ao desenvolvimento de carreira e à falta de participação na tomada de decisão como fontes de distress. Concretamente, na subcategoria salário e benefícios, os professores destacam os salários baixos, o atraso no pagamento de salários e a ausência de benefícios. À semelhança do que Olaitan (2009) verificou, o problema de salários é uma causa de stress em professores primários. Assim, 100% dos nossos entrevistados não estão satisfeitos com o seu salário e com a atribuição de benefícios sociais. Resultados

similares foram encontrados num estudo sobre stress e *burnout* em professores de escolas urbanas em Nova York que revela a insatisfação com o salário, benefícios e segurança escolar pela maioria dos professores (Gelman, 2008). P05, por exemplo, esclarece que, *o salário que eu recebo em relação o trabalho que faço, acho que é muito pouco. No meu caso, como docente do nível básico, o salário não confere com aquilo que eu faço por mês, porque eu tenho realizado muito trabalho. Tenho visto que se fosse um trabalho a ser pago por dia ou por semana, o valor seria mais do que recebo*. No cerne da questão está o facto de que a estrutura salarial em Moçambique se baseia nas habilitações literárias ou profissionais. Portanto, se o professor pertence a uma determinada categoria, categoria “C”, por exemplo, recebe em função dessa categoria, independentemente do nível que lecciona e das exigências do trabalho. P04, por exemplo, refere-se à incompatibilidade de salário com o trabalho que realiza afirmando que *compatível, não é, porque as preocupações estão cada vez mais a subir, o custo de vida está a aumentar e ultimamente o dinheiro não chega quase para nada, mas é normal*. A este propósito, Siegrist (1996, citado em Siegrist, 2003) defende que a falta de reciprocidade entre os custos e os ganhos define um estado de sofrimento emocional e a experiência de recompensas apropriadas induz sentimentos de auto-estima e aprovação, que por sua vez, fortalecem o bem-estar e a saúde do trabalhador.

Assim, sentimentos de injustiça em relação o salário ou mesmo salários baixos resulta em pressão financeira e causa uma sobrecarga na vida dos professores (Cheng, 2008). Esta explicação é consistente com os resultados da pesquisa de Rehman, Khan e Afzal (2010) que enfatizam a existência de elevados níveis de stress no trabalho dos professores, insatisfação e um desequilíbrio caracterizado por elevado esforço e baixa recompensa na sua vida profissional. Cheng (2008), por exemplo, alerta para o facto de que os salários baixos, principalmente para professores iniciantes, constitui uma grande preocupação com impacto na intenção de abandono da carreira e professores insatisfeitos com o seu salário podem enfrentar maior exaustão emocional e despersonalização.

No que concerne aos benefícios P14 explica: *Eu posso dizer que o professor é exigido mais do que os seus direitos, porque há casos que dificilmente se resolve. Eu tenho um caso que aparece no próprio estatuto que está ligado à transferência de um funcionário. Os estatutos dizem que na transferência de um funcionário por conveniência de serviço, o governo deve atribuir um subsídio salarial de três meses, antes da sua transferência para poder sustentar-se durante o período da transferência. É um caso que nunca aconteceu. Mesmo com o Estatuto, o governo distrital responsabiliza o governo central. Mas o estatuto já saiu e está em vigor. Como é que eu devo aguardar? É inconcebível. Não só, mas também existe a situação de batas. No Ministério da Saúde, por exemplo, as batas que os funcionários*

usam não são eles que compram. Mas nós, professores, devemos tirar do nosso dinheiro para comprar batas e pôr no serviço e não em casa. Eu acho que o Ministério ou a Direcção Provincial da educação devia se organizar no sentido de atribuir batas e não responsabilizar ao professor. Na mesma lógica, P15 considera que: Falando do cumprimento dos direitos do professor eu penso que não são cumpridos. O governo faz muitas promessas que nunca chega a cumprir. Fala-se que em caso das transferências o professor tem um subsídio fora do seu salário normal mas isso não se cumpre. Eles emitiram cartões de ajuda médica medicamentosa que também não tem efeito. O professor pode morrer sem receber essa ajuda. Além disso, o próprio subsídio funerário de 2.500,00Mt não chega para a compra de um caixão. É isso que eu estava dizer que vale a pena a pessoa não ser descontada. Se fosse uma coisa que se requer, muita gente ia requerer para não ser descontada e podia saber que deve enfrentar os seus problemas pessoalmente.

Dos problemas salientados pelos professores nas suas respostas em relação aos benefícios destacam-se: a falta da ajuda médica-medicamentosa ou dificuldades na sua atribuição; a falta do subsídio de transferências; a exiguidade do subsídio funerário bem como a demora no seu pagamento; a demora e a falta de subsídio de sobrevivência em caso da morte de um professor; as dificuldades na atribuição do subsídio de chefia; a falta de batas e a demora ou falta de pagamento de horas extras.

O baixo salário e a falta de benefícios ou incentivos limitados são referidos, na literatura, como causa da falta de motivação e entusiasmo e pelo fracasso no bom desempenho dos professores nos países em desenvolvimento (e.g., Kobakhidze, 2010). De facto, o pagamento inadequado e a falta de incentivos constituem potenciais stressores da actividade docente (Roxas, 2009; Yang, Wang, Ge, Hu, & Chi, 2011) e podem levar ao abandono da profissão (Kersaint, Lewis, Potter, & Meisels, 2007). Assim, problemas de saúde podem ser eliminados ou minimizados através da introdução de mudanças na organização do trabalho, com especial atenção no aumento do controlo e condições de recompensa (Peltzer, Shisana, Zuma, Wyk, & Zungu-Dirwayi, 2009).

Do mesmo modo, a falta de oportunidade de desenvolvimento na carreira de um indivíduo pode levar a sofrimento mental (Pocinho & Capelo, 2009; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b), frustração e outros resultados negativos, sendo, por isso, uma parte integrante da gestão preventiva do stress e saúde organizacional (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b).

O desenvolvimento ou progressão na carreira, um dos factores de stress mais comumente referido na literatura, afigura-se como o segundo mais verbalizado pelos participantes do nosso estudo, depois do salário e benefícios, tendo sido referido por 80% dos participantes.

P07 procura descrever a situação dizendo que *a progressão é um pouco complicada porque às vezes a pessoa se forma, quer mudar de categoria mas leva muito tempo para essa mudança, mesmo para a progressão horizontal tem sido muito demorado. A falta de nomeação e a falta de progressão são os dois grandes “mochos” na educação. Não há facilidades de ingresso no Aparelho de Estado nem de continuar a estudar.* Também se destaca P10 que diz: *Outro aspecto é o nosso patronato, há falta de progressões. Eu estou há sete anos na mesma Classe, Classe E, Escalão 1. Nunca muda, não há progressão, não há nada.* O mesmo entrevistado, fala ainda dos problemas que enfrenta na progressão profissional considerando que *as alterações de classe, escalão são quase inexistentes, nunca houve essas mudanças. A pessoa permanece na mesma categoria, no mesmo escalão e na mesma classe durante anos e anos, sem nenhuma progressão. Então, não se pode dizer que há progressão porque na realidade, não existe.* Este discurso mostra a dificuldade no cumprimento do direito do professor que preconiza este dever ser integrado numa categoria profissional e poder progredir para as categorias mais elevadas (Estatuto do Professor, Resolução n° 4/90, de 27 de Junho, B.R., 1ª Série, n° 26-Suplemento, Cap III, Artigo 13).

O principal dado a reter destes resultados, é que os problemas mais comuns na progressão de carreira, apontados pelos professores participantes nesta pesquisa relacionam-se com o atraso de nomeação e o atraso na progressão da carreira, mais especificamente a mudança de categoria e de carreira e, a falta de progressão académica. Importa realçar que limitações no desenvolvimento de carreira podem levar à preocupação com a segurança de emprego e oportunidade de progressão (Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003) e que situações de bloqueio de crescimento e desenvolvimento na carreira podem ter efeitos prejudiciais sobre a saúde individual e da organização (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b). Considerando estes resultados, a situação em Moçambique poder-se-á agravar se considerarmos a Circular n° 05/GAB-MF/2010, ponto 5, de 9 de Setembro, que adia as promoções e progressões na carreira, como uma medida de austeridade para conter o custo de vida no país (cf. Anexo 16).

Finalmente, 15% dos participantes indica o envolvimento no processo de tomada de decisão. Para Gelman (2008) os procedimentos administrativos (e.g. a falta de participação na tomada de decisão), podem levar a um crescente descontentamento dos professores. P 8, por exemplo, considera que *quando alguém faz observações é achado de pessimista, um indivíduo que talvez tem intenções disto ou daquilo, que quer dificultar o trabalho. Por isso, é difícil participar na tomada de decisão. Mas algumas vezes, em grupo de professores, os outros intervêm para dar a sua opinião na tentativa de melhorar o funcionamento de determinado sector.* Esta explicação está em consonância com a noção de que quando os professores não

participam na tomada de decisão podem manifestar um sentimento de despersonalização (Leithwood, 1999, citado em Younghusband, 2005).

2.2.1.2.5. Articulação Trabalho-Família

Nesta categoria foram codificadas duas subcategorias, a integração e a segmentação (ver Quadro 11). Analisando o Quadro 11, verifica-se que das 78 unidades de registo codificadas nesta categoria, 62 estão incluídas na subcategoria integração (a subcategoria com mais unidades de registo) e 16 na subcategoria segmentação. A totalidade dos entrevistados tem verbalizações integradas na subcategoria integração e mais de metade dos entrevistados (60%) tem verbalizações integradas na subcategoria segmentação.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Integração | 2 | 6 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 6 | 4 | 3 | 2 | 3 | 62 | 20 (100%) |
| Segmentação | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 16 | 12 (60%) |
| Verbalizações por participante | 3 | 6 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 6 | 3 | 5 | 2 | 3 | 6 | 5 | 4 | 2 | 5 | 78 | 20 (100%) |

Quadro 11: Quantidade de unidades de registo sobre a Articulação trabalho-família por categoria e participante

Para ilustrar, apresentamos no Quadro 12 algumas unidades de registo codificadas na categoria Articulação trabalho-família - a totalidade das unidades de registo desta categoria pode ser consultada no Anexo 12.

| | |
|------------|--|
| Integração | <i>Eu acho que não tenho nenhum aspecto familiar que pode influenciar negativamente. Mas o que pode influenciar positivamente é que os meus familiares ajudam-me, encorajam-me a trabalhar me dando conselhos (P05).</i> |
| | <i>Por exemplo, quando existe uma situação na família sou obrigado a interromper o meu trabalho para ir atender como questão de doenças, falecimentos, alguns ritos familiares. Então, às vezes que sou obrigado a não trabalhar para atender questões da família (P10).</i> |
| | <i>Como educador, posso dizer que mesmo em casa desempenho a mesma função, educar a minha família (P16).</i> |
| | <i>Eu tenho minha filha com dez anos que comete indisciplina na Escola onde eu trabalho. Tantas vezes tenho que responder algumas situações dela. E na medida que as pessoas dizem que é filha de um professor interfere negativamente. As pessoas dizem que parece que não é filha de um professor. Ela está a denegrir a minha imagem e cria-me problemas com os meus colegas (P18).</i> |
| | <i>Algumas situações me transtornam. Por exemplo, quando minha família me vê com alguém, um colega e não percebe que simplesmente trata-se de assuntos profissionais, pensando que estamos a tratar assuntos alheios como amantismo, cria falta de tranquilidade em casa (P20).</i> |
| | <i>Outra situação é que a minha família ajuda-me na maneira de me organizar para ir ao serviço, na maneira de me apresentar. Não só, também na maneira de planificar com o salário, em relação o que devemos fazer. Essas situações que me ajudam positivamente (P20).</i> |

| | |
|-------------|--|
| Segmentação | <p><i>Se tenho algum problema em casa, por exemplo, chatear-me com meu marido eu não levo ao serviço porque pode me prejudicar. Falo assim porque posso não vir trabalhar bem. Da mesma forma se eu tiver alguns problemas do serviço que possa me chatear também tento evitar levar para casa porque senão não terei paz (P03).</i></p> <p><i>Isso está relacionado com o tempo. Quando vou ao serviço dispenso outros lares e quando estou em casa dedico-me a minha família (P08).</i></p> <p><i>A questão é só dividir os tempos. Eu sei que das tantas às tantas tenho que ir ao serviço e sei que num determinado período tenho que cumprir as tarefas domésticas, como mãe e como esposa. É uma questão de saber gerir o tempo, fazendo um calendário. Eu resolvo os problemas do serviço quando estou no serviço e em casa preocupo-me com as questões da família (P13).</i></p> |
|-------------|--|

Quadro 12: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Articulação trabalho-família

2.2.1.2.5.1. Discussão

Quase todos os modelos de stress no trabalho reconhecem a importância da interacção dos factores familiares e do trabalho na saúde do trabalhador (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995). A articulação trabalho-família refere-se ao modo como o sujeito vive a relação entre estes dois domínios da sua vida.

Tal como nos referimos anteriormente (cf. pág. 18 deste trabalho), na análise trabalho-família recorremos à teoria de fronteiras de Clark (2000). O termo fronteira *trabalho-família* define o ponto através do qual o trabalho e a família se encontram positivamente ou negativamente um com o outro (Geurts & Demerout, 2003, citados em Rantanen, 2008).

Analisando os resultados por nós encontrados, verificamos que 100% dos entrevistados revelam, nas suas verbalizações a integração no processo de articulação trabalho-família mas, destes 60% consideram ainda estes dois domínios como distintos, que não se influenciam um ao outro (segmentação). Frone (2003) defende que a integração assim como segmentação têm benefícios e custos para a saúde.

Com base em Frone (2003) e Voydanoff (2005), verificamos que a facilitação e o conflito de papéis são as formas de integração mais referidas pelos participantes no nosso estudo. Para além da facilitação ou *spillover positivo* (McFarland, 2004) que implica sinergias em que os recursos associados a uma função propiciam a melhoria ou facilitação na participação no outro papel (Frone, 2003; Voydanoff, 2005), os nossos resultados também sugerem a ocorrência do *spillover negativo*. Na verdade, o trabalho pode facilitar ou dificultar a vida familiar assim como a vida familiar pode ter influência positiva ou negativa sobre as atitudes, comportamentos e resultados no trabalho (Ahmad, 2008).

A facilitação, entendida como medida em que a participação num dos domínios (trabalho ou família) é facilitada em virtude das experiências, habilidades e oportunidades adquiridas ou desenvolvidas no outro domínio (Frone, 2003) também foi relatada pelos participantes. Tal como foi sugerido por Frone (2003), os nossos resultados revelam que a facilitação tem um carácter bidireccional. Na facilitação trabalho-família, P15, por exemplo, refere que: *O aspecto profissional que influencia positivamente na minha família é o próprio salário. É*

através do salário que posso comprar algum material de casa, garantir o estudo das crianças e em casos de doença de um familiar ajuda-me a levar ao hospital. Por sua vez, P04 assegura que os aspectos do serviço que influenciam positivamente são o aumento de salário e o pagamento de horas extras. *Quando há cumprimento dos direitos do funcionário, praticamente contribui positivamente na família.* Para além do salário, destaca-se o uso de experiência do trabalho na família, como refere P17, por exemplo: *A minha profissão tem me influenciado positivamente na minha família porque há coisas que eu aprendo e percebo que uma pessoa deve se comportar desta ou daquela maneira. Se eu educo os alunos, na escola, na forma de se comportar, também tenho que educar os meus filhos sobre aquilo que é ideal, em termos de comportamento.* Já P09, por exemplo, evoca a facilitação família-trabalho ao referir que: *Agradeço muito a minha família porque tem me ajudado bastante. A minha família presta muita atenção em relação a forma como atendo alguns encarregados de educação e a forma de me organizar quando vou ao serviço. Nas minhas ausências a minha família tenta superar todas dificuldades que eu devia resolver.*

Os trabalhadores que recebem apoio instrumental num domínio podem libertar os recursos necessários para serem plenamente envolvidos em outras funções, o que por sua vez está relacionado com o cumprimento dos objectivos e a satisfação nos outros papéis (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Voydanoff (2005) assegura que a atribuição positiva da facilitação num domínio pode contribuir para a satisfação nesse domínio assim como a satisfação no outro domínio (e.g., a facilitação do trabalho para família está positivamente relacionada à satisfação no trabalho).

Embora a família possa interferir positivamente no trabalho, o stress sentido na vida familiar pode influenciar no trabalho, afectando a satisfação no trabalho e o desempenho do indivíduo (Antoniou & Cooper, 2005; Brough & O'Driscoll, 2005; Jang & Zippay, 2011). P17 fala dos aspectos da família que interferem negativamente no trabalho, ou seja, do *spillover negativo*, dizendo que *muitas vezes são as questões não planificadas. O meu cônjuge sofre de problemas de saúde, sofre de diabetes e tensão e há vezes em que não posso resolver uma situação que seria útil no serviço para atender à saúde dele, acompanhar no hospital ou procurar medicamentos nas farmácias. Quando são dias de crise por parte dele, tem afectado negativamente no meu desempenho porque às vezes tenho que faltar ou chegar tarde no serviço.* Nos mesmos termos, P13 argumenta que *o que pode contribuir negativamente são problemas sociais na família. Na medida em que eu saio de casa stressada, eu posso não conseguir trabalhar. Aí, já contribuiu negativamente no meu serviço.* Estes relatos revelam o papel dos cônjuges e outros membros da família como crianças, no processo de gestão das fronteiras dos domínios da vida familiar e profissional.

Entretanto, por mais que os indivíduos obtenham inúmeros benefícios a partir do trabalho, este pode aumentar a permeabilidade da fronteira interface trabalho-família com consequências no desempenho de papel propiciando a ocorrência de stress (Schieman, Milkie, & Glavin, 2009). Em relação ao *spillover negativo* derivado do trabalho podemos considerar a verbalização de P 06, por exemplo, que esclarece que ...*Quando o salário demora eu e a família ficamos constrangidos. O salário deve chegar atempadamente, em dias regulares, dias normais e não deve haver oscilação dos dias. Quando há oscilação desorganiza muito porque não é fácil se planificar.* No entanto, o stress no trabalho que invade o domínio familiar influencia negativamente na vida pessoal do trabalhador e pode proporcionar o aumento dos riscos de saúde (Hoge, 2009).

P17, respondendo à questão sobre os aspectos da vida profissional que interferem na vida familiar, refere-se ao conflito de papéis dizendo o seguinte: *Não sei se existem mas, não podem faltar porque se você é fiel ao serviço, praticamente questões familiares ficam de lado. Recordo-me que houve um dia em que deixei o meu filho doente porque tinha que ir assistir um exame no serviço e, na escola tem poucos professores, cada júri devia ser assistido por um único professor. A minha ausência seria um problema para o júri em que estive escalado. Então, o meu cônjuge ficou sozinho com a criança doente porque eu tinha de ir ao serviço para cumprir. Esse aspecto de pontualidade e assiduidade criou problemas para a família. Se a minha família não me entendeu, acho que já me levou mal porque pode me considerar desinteressado com os assuntos familiares. Portanto, o cumprimento dos deveres cria, em alguns momentos, embaraços na família.* Neste relato verifica-se a incompatibilidade entre as pressões do trabalho e da família, uma vez que o atendimento das exigências do trabalho dificultou a participação nos papéis familiares. O sentimento de incapacidade no cumprimento dos papéis familiares devido ao tempo e à energia necessários ao desempenho do papel laboral é uma fonte de stress no trabalho, resultante da ansiedade e frustração do trabalhador, quando este busca soluções para o conflito no trabalho (Hammer, Saksvik, Nytrø, Torvatn, & Bayazitt, 2004). Além disso, Frone, Russel e Cooper (1997, citados em Hoge, 2009) mostram que o conflito trabalho-família leva a depressão, problemas de saúde física e a hipertensão.

Do depoimento dos entrevistados, em termos de efeitos positivos destaca-se a facilitação na interface trabalho-família em que os recursos de um domínio (o dinheiro, conselhos e experiências) são transferidos para o outro domínio (Frone, 2003) e a harmonia na família. Em relação às tensões, destacam-se os problemas familiares (conflitos conjugais, doenças, falecimentos, cerimónias), o que concorre para a fraca participação no trabalho. Para além disso, destaca-se a falta de salário e o atraso no seu pagamento, o que não permite manter uma vida económica saudável na família. Frone (2000, 2003) sustenta que há uma crescente

evidência de que ambos os tipos de conflito trabalho-família correlacionam-se positivamente com problemas de saúde do empregado. De facto, as tensões associadas à gestão das exigências do trabalho e da vida familiar, qualquer que seja a natureza, podem ter efeitos negativos na saúde física e mental, na satisfação no trabalho e na família (Jang & Zippay, 2011). Grandey, Cordeiro e Crouter (2005) observam que a percepção de que a família está a interferir negativamente com o trabalho implica que as exigências do trabalho não estão sendo bem atendidas, o que pode gerar o stress no trabalho. Para além disso, a elevada sobreposição entre o trabalho e a família pode causar o *burnout* no empregado (Hall & Richter, 1988).

Embora os conflitos de um domínio podem afectar o outro domínio, os pesquisadores também demonstram que os conflitos originários de um domínio podem influenciar os resultados do mesmo domínio (Cullen & Hammer, 2007). Assim, o conflito trabalho-família pode resultar numa série de resultados disfuncionais, incluindo o *burnout*, a diminuição do bem-estar mental, a deterioração das relações interpessoais e a insatisfação no trabalho e na vida (McFarland, 2004).

Em relação à segmentação, P03 e P13, por exemplo, evocam que não há interferência do trabalho na vida familiar e vice-versa. Por sua vez, P08 considera que *isso está relacionado com o tempo. Quando vou ao serviço dispenso outros lazes e quando estou em casa dedico-me à minha família*. De acordo com Rantanen, Kinnunen, Mauno e Tillemann (2011) a segmentação ou ausência de interacção tanto positivas como negativas entre os papéis de trabalho e da família pode prever o bem-estar do trabalhador.

2.2.2. Quais os factores que promovem o bem-estar dos professores do ensino básico em Moçambique? (Q.I. 2)

Tendo em conta que determinados factores associados ao trabalho provocam bem-estar no trabalhador e guiados pela literatura e informação obtida, diferenciámos 5 categorias relativas a fontes de eustress, destas a categoria políticas de gestão de recursos humanos subdivide-se em 2 subcategorias - formação profissional e salário e benefícios (Quadro 13).

Das 5 categorias de 2º nível identificadas, a de políticas de gestão de recursos humanos é a que integra mais unidades de registo (N=32). Destas, 19 foram codificadas na subcategoria formação profissional e, as outras 13 na subcategoria salário e benefícios. A segunda categoria com maior número de unidades de registo é a categoria gosto pelo trabalho, com 15 unidades de registo, seguida das categorias relacionamento social, aprendizagem dos alunos e auto-aprendizagem permanente, com 10, 6 e 5 unidades de registo respectivamente. Analisando as verbalizações dos entrevistados verificamos que as fontes de eustress são variadas para cada um, não havendo nenhum entrevistado que se refira a todas as fontes

consideradas. P01, P07, P09, P10, P12, P13, P14, P16 e P19 destacam-se pelo maior número de verbalizações nesta categoria.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Aprendizagem dos alunos | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 6 | 6 (30%) |
| Auto-aprendizagem permanente | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 (25%) |
| Gosto pelo trabalho | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 15 | 10 (50%) |
| Relacionamento social | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 10 | 8 (40%) |
| Políticas de gestão de recursos humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 32 | 20 (100%) |
| Formação profissional | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 17 (85%) |
| Salário e benefícios | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 13 | 11 (55%) |
| Verbalizações por participante | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 68 | 20 (100%) |

Quatro 13: Quantidade de unidades de registo relativas às Fontes de eustress por categoria e participante

A título ilustrativo, agrupamos, no Quadro 14, algumas unidades de registo codificadas em cada uma das subcategorias consideradas na categoria Fontes de eustress - integralmente as unidades de registo codificadas nesta categoria podem ser consultadas no Anexo 13.

| | |
|------------------------------|---|
| Aprendizagem dos alunos | <p>Ao entrar na sala de aula gosto e fico contente quando explico os conteúdos aos meus alunos, quando eles participam na aula e respondem activamente (P06).</p> <p>Eu só vejo nos frutos que estão a surgir a partir de mim. Como professor, quando vejo um meu aluno a progredir nos estudos ou a ter um comportamento aceitável, fico satisfeito porque sei que trabalhei e produzi (P09).</p> <p>É quando eu dou aulas, quando os alunos percebem a matéria sei que estou a fazer bom trabalho (P18).</p> |
| Auto-aprendizagem permanente | <p>Existe aprendizagem permanente porque na medida em que dou aulas numa classe ou disciplina aprendo mais. Esse é um ponto positivo (P02).</p> <p>Na medida em que dou aulas, aprendo mais. Então, gosto mais disso (P10).</p> <p>Eu considero a questão de auto-formação. Há situações que eu consigo encontrar soluções de algumas situações através da leitura de livros ou manuais. E quando trabalho ganho mais experiência e tenho tempo de investigar. É pelo trabalho que posso adquirir um desenvolvimento profissional (P14).</p> <p>Mas é bom ser professor porque quando você está ensinar, também aprende. Então, você nunca fica ultrapassado, fica sempre informado (P16).</p> |
| Gosto pelo trabalho | <p>Primeiro, eu gosto da minha profissão, gosto de ensinar, gosto de crianças. Então, isso ajuda-me a gostar da minha profissão (P01).</p> <p>As situações que me criam gosto, primeiro é o ser professor em si, porque a você ilumina a sociedade e demora de envelhecer por causa de se relacionam com criança (P12).</p> <p>A minha profissão é boa, é bom ser professor, é uma boa profissão. Mesmo se os meus filhos fossem professores, seria melhor (P16).</p> <p>Eu sou duma geração em que muitos colegas abandonaram a educação para outras empresas, mas porque entrei na educação com gosto de ser professor, acabei ficando. Por esse gosto, pelo tratamento que tenho dado aos alunos, o atendimento que tenho dado aos encarregados, sou muito respeitado, muito considerado pela sociedade (P17).</p> |

| | | |
|-----------------------|---|---|
| Relacionamento social | <p><i>Nós nos encontramos muitas vezes e conversamos. Essa é uma satisfação. Quando não vou ao serviço sinto-me um pouco isolado por causa das conversas com amigos no serviço. Isso me anima e me motiva muito (P08).</i></p> <p><i>O relacionamento entre colegas. Nós relacionamo-nos bem e as dificuldades não se fazem sentir no trabalho. Estando a trabalhar no campo, a pressão do trabalho não é daquelas que a pessoa se sente tão mal. O trabalho corre bem e não se espera por ninguém para a pessoa poder trabalhar porque a pessoa sabe aquilo que deve fazer (P09).</i></p> <p><i>É quando há tranquilidade na escola porque sem tranquilidade praticamente não há serviço (P13).</i></p> <p><i>Depois, quando as relações de trabalho são boas, fico satisfeito por isso. Porque não é possível trabalhar bem num ambiente turbulento (P14).</i></p> <p><i>Gosto quando estou a conversar com os miúdos, sinto-me bem quando eu estou na sala com eles (P19).</i></p> <p><i>Gosto quando os alunos falam que o professor transmite bem os conteúdos, quando os colegas e a direcção da escola colaboram bem comigo (P20).</i></p> | |
| | Políticas de gestão de recursos humanos | <p><i>São conselhos ligados com a actividade profissional, têm nos aconselhado na forma de trabalhar como professor, como lidar com os pais, os alunos. Também temos recebido algumas capacitações, o que é muito valioso para a pessoa não enfrentar dificuldades no trabalho (P05).</i></p> <p><i>De facto, nem tudo na educação é mau. Para além das dificuldades que enfrento no trabalho, o bem é que consigo elevar, cada vez mais, o meu nível académico. Isso cria gosto e a pessoa eleva a sua posição social (P06).</i></p> <p><i>O que me cria bem-estar é a existência de capacitações em matéria de HIV-SIDA e do processo de ensino aprendizagem. Na educação, isso é louvável (P16).</i></p> <p><i>Quando a direcção me ajuda a progredir nos meus estudos. Agora cada um quer estudar e eu gosto porque sempre tenho oportunidades de continuar com os meus estudos, nunca enfrentei dificuldades nessa matéria (P16).</i></p> <p><i>Nós recebemos ajuda no âmbito pedagógico, temos participado em seminários de capacitação o que motiva muito. Havendo formação, o professor desenvolve-se profissionalmente cada vez mais. Por exemplo, agora estou no ensino superior graças o meu serviço e para mim considero ser um aspecto positivo, mais-valia (P18).</i></p> <p><i>O que proporciona bem-estar tem sido o apoio pedagógico. Os seminários de capacitação pedagógica permite a pessoa dominar as técnicas de ensino e isso faz com que o professor não enfrente dificuldades e frustrações no seu trabalho.</i></p> |
| | Salário e benefícios | <p><i>O salário que não atrasa como antigamente. Antigamente, a dez anos, você chegava no mês seguinte sem ver o rendimento do seu trabalho (P11).</i></p> <p><i>Gosto quando é um dia de pagamento de salário porque sei que vou diminuir as minhas dificuldades. O salário ou outra recompensa do meu serviço ajuda-me resolver os meus problemas. O que é bom para o serviço e para a minha família. A família sabe porque diariamente saio de casa e também tenho mais força para trabalhar (P14).</i></p> <p><i>Outra situação muito importante é, sobretudo, quando os salários são compatíveis e, chegam a tempo e hora (P19).</i></p> |

Quadro 14: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Fontes de eustress

2.2.2. 1. Discussão

Tal como Nelson e Simmons (2003) defenderam, poucos factores indutores de stress são percebidos como puramente negativos ou positivos. Assim, apesar dos professores vivenciarem situações de stress no seu trabalho, os nossos resultados também revelam que eles também experimentam o eustress, derivado de determinadas factores de trabalho. As políticas de gestão de recursos humanos e o relacionamento social, anteriormente descritos como factores indutores de distress também são apontados como fontes de eustress pelos professores entrevistados. Dos 20 entrevistados que se referem às políticas de gestão de recursos humanos como fonte de eustress, 17 (85%) evocam a formação profissional e 11 (55%) evocam o salário e benefícios. Nesta categoria são referidos concretamente, o apoio material e pedagógico e, o pagamento regular de salários e de horas extras. Para além das políticas de gestão de recursos humanos, os participantes referem ainda como fontes de

eustress o gosto pelo trabalho (50%), o relacionamento social (40%), a aprendizagem dos alunos (30%) e a auto-aprendizagem permanente (25%).

Evidências científicas têm mostrado que o gosto pelo trabalho, traduzido no afecto positivo, ou seja, um estado caracterizado por prazer (entusiasmo, energia, agilidade mental e determinação) (Watson, 1988, citado em Hart & Cooper, 2001), constitui um factor de eustress (Little, Simmons, & Nelson, 2007; Nelson & Cooper, 2005; Nelson & Simmons, 2003; Simmons, 2000). P05, por exemplo, refere o seguinte: *Eu gosto quando dou minhas aulas, quando dou exercícios e os meus alunos resolvem. Ai, eu sinto que transmiti a matéria e eles perceberam. Então gosto muito quando vejo meus alunos activos, ao saber que sou eu que ensinei.* Lyubomirsky, King e Diener (2005) evidenciam que a felicidade e o afecto positivo podem desempenhar um papel importante na saúde através dos seus efeitos nas relações sociais, no comportamento saudável, no stress, nos acidentes e taxas de suicídio e nas estratégias de coping, bem como os possíveis efeitos sobre a função imunológica.

Seguindo a linha de raciocínio que o eustress está relacionado com a saúde e bem-estar e, impulsiona as pessoas para um melhor desempenho no trabalho (Brough & O'Driscoll, 2005), podemos acreditar que a formação profissional, o salário e benefícios, o relacionamento social com os alunos e com os colegas, a aprendizagem dos alunos e a auto-aprendizagem permanente do professor podem constituir fontes de eustress, visto que segundo os relatos, proporcionam bem-estar aos professores e aumentam o seu comprometimento no trabalho. Os nossos resultados têm suporte parcial nos encontrados por Kyriacou e Kunc (2007) num estudo sobre as expectativas dos professores em relação ao ensino. Neste estudo, os autores constataram que, em três anos sucessivos, o factor positivo mais frequentemente citado pelos professores foi o prazer gerado pelo sucesso dos alunos.

2.2.3. Quais as consequências de distress mais frequentes nos professores? (Q.I. 3)

Como descrevemos na revisão da literatura, as consequências de stress no indivíduo são diversificadas e agrupam-se em três subcategorias: comportamentais, fisiológicas e psicológicas (Quadro 15).

Com um total de 25 unidades de registo, verificamos que as consequências fisiológicas são as mais referidas (17 unidades de registo) pela maioria dos participantes (65%). Em seguida encontramos as consequências psicológicas, referidas por 7 participantes e com 8 unidades de registo. De destacar que nenhum dos 20 participantes se referiu a consequências comportamentais e 4 deles não apontam nenhuma consequência do distress sentido no exercício da profissão (P01, P10, P14 e P20). Estreitando a análise, verifica-se P15 e P17 se

destacam pelo maior número de consequências relatadas em relação aos outros. Além disso, P03, P09, P15 e P17 evocam simultaneamente consequências fisiológicas e psicológicas.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Comportamentais | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 (0%) |
| Fisiológicas | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 17 | 13 (65%) |
| Psicológicas | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 8 | 7 (35%) |
| Verbalizações por participante | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 25 | 16 (80%) |

Quadro 15: Quantidade de unidades de registo sobre as Consequências de distress por categoria e participante

No Quadro 16, abaixo, mostramos algumas unidades de registo codificadas na categoria Consequências de distress - a totalidade de unidades de registo codificadas nesta categoria pode ser consultada no Anexo 14.

| | |
|--------------|--|
| Fisiológicas | <p><i>Em alguns momentos tenho dores de cabeça e cansaço como resposta das pressões, o que posso considerar como stress. Quando tenho muitas disciplinas trabalho bem no primeiro e segundo tempo, até quarto. A partir do quinto tempo a sexto começo a ter fraquezas, fico muito cansado. É normal na última turma, os objectivos não serem alcançados como na primeira (P06).</i></p> <p><i>Isso pode criar dores de cabeça, principalmente se for uma questão que exige a solução naquele momento e as condições não estão criadas (P09).</i></p> <p><i>Embora nunca prestei alguma atenção especial, o mal-estar que tenho sentido é o cansaço (P12).</i></p> <p><i>Eu já sofro de tensão. Esse problema foi diagnosticado durante este tempo que estou a trabalhar e derivaram desta profissão. Quando estivesse a ler sentia dores de cabeça porque tinha que planificar, corrigir provas. Então, nessas sentadas sempre saía mal disposta (P16).</i></p> |
| Psicológicas | <p><i>Porquanto nunca senti problemas de saúde. Talvez só pode ser um nervosismo naquele momento, mas não tem nenhuma influência (P05).</i></p> <p><i>Também quando tenho stress eu abandono o serviço e peço para ir à casa, por não me sentir bem. Se me admitem, vou à casa. Caso contrário, fico no serviço mas não trabalho (P05).</i></p> <p><i>As dores podem não faltar mas não estou a descobrir. O que tem me acontecido quando trabalho sob pressão são dificuldades em me concentrar com o que estou a fazer (P09).</i></p> <p><i>... e às vezes leva-me sempre a pensar pela coisa que não consigo ultrapassar. Também quando vejo alguns colegas a se comportarem mal fico muito tempo a pensar (P15).</i></p> <p><i>Apenas fico triste quando sou obrigado a permanecer na zona, mesmo que seja num fim-de-semana, porque não é possível a pessoa não visitar a família (P19).</i></p> |

Quadro 16: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Consequências do distress

2.2.3.1. Discussão

Ao nível individual o processo de distress causa consequências diferentes que podem ser agrupadas em fisiológicas, psicológicas e comportamentais (Al-Fudail & Mellar, 2008; Cunha et al., 2007; Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997b; Sowmya, 2010; Vandenberghe, Keyser, Vlerick, & D'hoore, 2004). Findas as análises, constatou-se que algumas consequências fisiológicas e psicológicas de distress referidas na revisão da literatura surgiram nos resultados deste estudo.

Podemos verificar que foram mais verbalizadas as consequências de natureza fisiológica do que as psicológicas, representando 65% dos entrevistados que se referem a estas

consequências contra 35%. Estes resultados contradizem a investigações de Al-Fudail e Mellar (2008) e Martins (2007) que revelam mais consequências psicológicas de distress em relação as consequências fisiológicas e comportamentais em professores. Tal como Lee (2002) e Mokdad (2005) verificaram, nas consequências fisiológicas encontram-se, em primeiro lugar, as dores de cabeça. Seguidamente aparece a sensação de cansaço ou desgaste físico, a tensão e fraqueza no corpo, resultados que também foram encontrados em estudos de Junior e Lipp (2008) e Martins (2007). Estes resultados são consistentes com os de Jackson e Rothmann (2006) que revelam as dores de cabeça e a sensação de tensão muscular como os problemas de saúde manifestados por educadores.

As consequências psicológicas identificadas neste estudo contemplam o nervosismo, o abandono do serviço, os problemas de memória manifestados pela falta de concentração, o pensar constantemente no mesmo assunto e a tristeza. De acordo com Tsai, Fung e Chow (2006) se os sentimentos de stress emocional e o cansaço persistirem por muito tempo, o indivíduo pode desenvolver problemas patológicos mais graves que conduzem a comportamentos auto-destrutivos como o suicídio.

O facto de não terem sido verbalizadas as consequências comportamentais pode ser justificado pela desejabilidade social, uma propensão por parte de participantes de pesquisas psicológicas a responderem de forma tendenciosa a perguntas apresentadas (Ribas Jr, Moura, & Hutz, 2004). Assim, por se tratar de questões muito pessoais e íntimas pode ter havido pudor nos nossos entrevistados em as referir.

2.2.4. Que estratégias são usadas pelos professores para reduzir os níveis de stress no trabalho? (Q.I. 4)

Os participantes deste estudo encontram diferentes formas de lidar e amenizar o impacto negativo de stress sentido na sua vida, como mostra o Quadro 17.

Das 50 unidades de registo codificadas nesta categoria, as estratégias de coping mais verbalizadas pelos entrevistados são a focalizada na emoção, com 24 unidades de registo e a busca de apoio social, com 21 unidades. A estratégia focalizada no problema ou na acção foi menos evidenciada, com apenas 5 unidades de registo e tendo sido referida por 4 participantes (P02, P09, P14 e P19). Um aspecto que merece ser aludido é que todos os entrevistados referiram pelo menos uma estratégia que usam para enfrentar o stress. P1, por exemplo, refere que apenas recorre ao apoio social e P06, P07, P11 e P13 apenas à estratégia focada na emoção. Pelo contrário, P02, P14 e P19 evocam, em seus discursos, que recorrem às três estratégias de coping categorizadas.

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total de unidades de registo | Total de casos (%) |
|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|--------------------|
| Focalização na emoção | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 | 19 (95%) |
| Focalização no problema | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 4 (20%) |
| Apoio social | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 21 | 15 (75%) |
| Verbalizações por participante | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 50 | 20 (100%) |

Quatro 17: Quantidade de unidades de registo sobre as Estratégias de coping utilizadas por categoria e participante

A seguir, no Quadro 18, são apresentadas algumas unidades de registo codificadas na categoria Estratégias de coping - a totalidade das unidades de registo codificadas nesta categoria pode ser consultada no Anexo 15.

| | |
|-------------------------|---|
| Focalização na emoção | <i>Quando é assim, eu fico algum tempo livre, a descansar ou a escutar música (P07). Tenho participado em divertimentos como assistir jogos e faço parte de uma equipa desportiva de funcionários (P10). Eu sou religioso e católico. Quando estou mal disposto e leio alguns salmos da bíblia, podem me salvar. Quando apanho algumas passagens servem de regulação. Eu ultrapasso as minhas dificuldades, mesmo da família, com base nas passagens da bíblia (P12). Às vezes posso assistir um filme, escutar uma música, quando tenho rádio ao lado ou mesmo levar um livro para ler. Assim, pouco a pouco a coisa vai me passar e coloco-me num outro extremo (P14).</i> |
| Focalização no problema | <i>Mas tenho uma capacidade de enquanto stressado procurar saber o que esta acontecer em mim mesmo. Eu posso combater, até encontrar uma solução do problema, desafiando para resolver (P09). Pelo contrário, quando há pressão redobro mais esforço para ultrapassar esse problema (P14). Por mim mesmo tenho minhas formas, eu consigo reflectir sobre um caso até encontrar uma solução pessoal. Razão pela qual os outros me fazem de advogado (P14). Sempre que me deparo com uma situação complexa tento inverter, ir sempre em frente e vencer (P19).</i> |
| Apoio social | <i>Trocando experiências você ganha e aproveita saber como resolver problemas sociais e profissionais. Quando estou estorido converso com os meus filhos e amigos ou faço brincadeiras com eles (P01). Eu tenho me juntado com os colegas para conversar, que é para me distrair, (P04). Mas se eu achar que a coisa atingiu-me mais, não faço mais esforço e tenho que recorrer outras pessoas. Informa a pessoa sobre o caso apresentando minhas ideias para ver se me ajuda a escolher a ideia certa (P14). Para eu ultrapassar isso é preciso pedir ideias. É na base de ideias que a pessoa consegue ultrapassar qualquer problema, o aconselhamento. Uma pessoa que não pede ideias pode enfrentar problemas. Mas com ideias dos outros, a pessoa pode ultrapassar rapidamente (P15).</i> |

Quadro 18: Exemplos de unidades de registo codificadas na categoria Estratégias de coping

2.2.4.1. Discussão

Com base na literatura identificámos três categorias de coping: com foco na emoção, com foco no problema e o suporte social. A estratégia de coping focalizada na emoção foi referenciada por 95% de participantes; seguida do apoio social, verbalizado por 75% dos participantes. Menor importância parece ter o coping focalizado no problema, já que foi referido apenas por 20% dos professores entrevistados. Os nossos resultados corroboram com os encontrados por Ko, Chan, Lai e Boey (2000) e Baloglu (2008) que revelam o coping focado na emoção como a estratégia de coping preferida por professores. Também Al-Fudail

e Mellar (2008) e Mokdad (2005) confirmam que as estratégias de acção e as paliativas são as usadas pelos professores. Sowmya (2010) entende, em oposição, que se a maneira de enfrentar o stress for tomar um café ou ligar a televisão, por exemplo, os problemas agravam-se. Não corroborando com esta opinião e com base em Dew (1985, citado em Austin, Shah, & Muncer, 2005) sustentamos que a estratégia baseada na emoção ou paliativa pode ser importante no aumento da habilidade dos indivíduos iniciarem algumas estratégias de acção directa. De facto, as estratégias de coping podem ser simultaneamente usadas pelos indivíduos e uma estratégia pode facilitar a outra (e.g., o coping baseado na emoção pode facilitar o coping focado no problema e vice-versa) (Antoniazzi, Dell’Aglio, & Bandeira, 1998; Compas, 1987).

Os recursos pessoais desempenham um papel significativo para lidar com o stress do trabalho (Yang, Wang, Ge, Hu, & Chi, 2011). Da análise feita às verbalizações dos entrevistados, as técnicas usadas são: descansar, ler, escutar música ou rádio, assistir a programas televisivos, ver filmes, conversar com amigos e familiares e a prática de jogos, por exemplo o desporto. O contacto com os outros e a participação em grupos sociais (conversar ou divertir-se) têm sido associados a benefícios para a saúde física e mental (Taylor, Seeman, Eisenberger, Kozanian, Moore, & Moons, 2010) e algumas pesquisas têm demonstrado que em tempos de stress, o apoio social pode reduzir o sofrimento psíquico, como a depressão ou ansiedade e promover o ajustamento psicológico às condições de stress crónico (e.g., Taylor & Stanton, 2007). Realmente, o apoio social no local de trabalho pode ser um factor protector de stress e pode proporcionar a melhoria da qualidade de vida dos professores (Yang, Ge, Hu, Chi, & Wang, 2009).

3. Conclusões e Reflexões Finais

O estado de saúde de um trabalhador não é independente da sua actividade laboral (Guérin et al., 2001). Assim, o stress enquanto fenómeno que afecta a saúde do trabalhador não está dissociado com a sua actividade profissional. As conclusões de diferentes estudos revelam que o problema do fenómeno de stress dos professores é global e não se restringe a um determinado país (Lee, 2002), o que confirma a importância do stress ocupacional como um factor que afecta a saúde dos professores em Moçambique. Essa importância também pode ser justificada pelo facto dos nossos resultados sugerirem a falta de reconhecimento, no seio dos professores estudados, do trabalho como factor de risco para a saúde física e psicológica. No entanto, porque as culturas são diferentes e diferentes sociedades não compartilham os mesmos valores, os comportamentos individuais também variam entre as culturas e, por isso, qualquer aplicação das teorias da psicologia organizacional precisa levar em consideração as

diferenças culturais (Silverthorne, 2005). Para além disso, o contexto social no qual a psicologia organizacional se tem desenvolvido é carregado de cultura específica, realidades sócio-políticas e sistemas de valores que por sua vez afetam as questões de pesquisa dos estudiosos (Gelfand, Leslie, & Fehr, 2008).

Embora os factores de distress identificados difiram para cada professor, alguns factores que identificados nesta pesquisa são comuns à maioria dos professores. Os nossos resultados estão de acordo com os encontrados por outros autores (e.g., Gold et al., 2010) que revelam a prevalência de stress em professores do ensino primário. Em função dos resultados obtidos permite assinalar as seguintes conclusões principais deste estudo:

Em relação aos factores de distress, por ordem de prevalência, a pesquisa identificou cinco factores nomeadamente as políticas de gestão de recursos humanos (salário e benefícios, desenvolvimento da carreira e participação na tomada de decisão); os factores intrínsecos ao trabalho, (sobrecarga de trabalho, pressão tempo, recursos materiais e físicos, turmas numerosas, e maior responsabilidade); o relacionamento social (com os pais e encarregados de educação, com os supervisores e colegas, com a sociedade e com os alunos); a articulação trabalho-família (o conflito e o *spillover negativo*) e as políticas de educação (progressão semi-automática e elevado número de disciplinas).

Estes resultados corroboram os encontrados no estudo de Jackson e Rothmann (2006) em educadores na África do Sul, que revelam a segurança do trabalho, a sobrecarga, as características de trabalho, as relações de trabalho, o salário e benefícios e articulação trabalho-família como os stressores mais importantes. Igualmente, alguns destes resultados foram encontrados com Brown, Ralph e Brember (2002) num estudo com professores britânicos. Neste estudo os autores concluíram que os factores de stress dos professores são as relações professor-aluno, as relações com os colegas, as relações com os pais e a comunidade em geral, as inovação e a mudança, a gestão e administração escolar, os factores de tempo, o ambientes escolar e, as percepções e sentimentos pessoais dos professores.

Acreditamos que muitos dos factores de distress identificados nesta investigação, afetam quase a totalidade dos professores em Moçambique. Os resultados por nós encontrados veem ao encontro das conclusões da Organização Nacional dos Professores/Sindicato Nacional dos Professores de Moçambique que reconhece os atrasos na integração nas carreiras profissionais e na alteração de categoria, o elevado número de alunos por turma, as fracas condições em que se leccionam as aulas (aulas ministradas debaixo das árvores e com alunos sentados no chão), a escassez de material didáctico e a questão de salário e benefícios (horas a mais não remuneradas ou indevidamente remuneradas e a irregularidade na assistência médica e

medicamentosa), como algumas das principais preocupações dos professores relacionadas com a sua actividade profissional em Moçambique.

Esta conclusão apoia a tese defendida por alguns estudiosos (e.g., Kinman, 2001, citado em Roxas, 2009) de que os factores estruturais mais do que os interpessoais, são os grandes responsáveis pelo distress dos professores. Os nossos resultados evidenciam a debilidade dos serviços educacionais em Moçambique, o que sugere a necessidade urgente de um trabalho conjunto dos gestores e dos professores para melhoria das situações de trabalho de forma a minimizar ou, de preferência, a eliminar os factores estruturais causadores de distress dos professores.

O distress sentido pelos professores estudados provoca consequências indesejáveis, quer de natureza fisiológica (dores de cabeça, sensação de cansaço físico, tensão e fraqueza física), quer de natureza psicológica (nervosismo, abandono do serviço, a falta de concentração, pensar constantemente no mesmo assunto e a tristeza). Estes resultados estão de acordo com as previsões de que o stress no trabalho dos professores está fortemente associado à saúde física e mental (e.g., Kyriacou, 2001; Jin, Yeung, Tang, & Low, 2008; Lhospital & Gregory, 2009; Marchand, Demers, & Durand, 2005).

Para reduzir ou eliminar o distress do trabalho, os professores recorrem, normalmente, às estratégias paliativas (descansar, ler, escutar música ou rádio, assistir programas de televisão, ver filmes e a prática de jogos) e ao apoio ou suporte social (conversar com amigos e familiares) e, em menor escala, o coping baseado na acção.

Para além de determinados factores de trabalho constituírem uma fonte de distress, as políticas de gestão de recursos humanos (o relacionamento com os alunos e com os colegas e, o salário e benefícios, também referido como fontes de distress), a formação profissional, o gosto pelo trabalho, a aprendizagem dos alunos e a auto-aprendizagem permanente, propiciam a ocorrência do eustress nos profissionais. De facto, sob certas condições, os factores associados ao trabalho têm um papel positivo para a saúde do trabalhador (Guérin et al., 2001).

Fazendo uma leitura transversal dos resultados, constata-se que contrariamente a P01, P03 e P14, que apresentam menor número de verbalizações relativas as fontes de distress, os participantes P12, P15 e P17 evidenciam-se pelo elevado número de verbalizações. Para além disso, alguns participantes revelam mais consequências de distress (P15 e P17) e outros não se referem às consequências (P1 e P14). Há que referir que P14, por exemplo, refere-se das três categorias de coping identificadas no estudo e possui o maior número de verbalizações. Outrossim, P14 apresenta elevado número de verbalizações nos factores de eustress. Este facto pode ser justificado pelas diferenças individuais dos participantes, pois tal como os

factores de stress afectam a cada pessoa de forma diferente em cada situação, cada um lida com os stressores de maneira diferente (Koteswari, 2006; Salanova, Grau, & Martínez, 2006).

Antes de avançarmos com pistas futuras de investigação que permitam explorar e aprofundar os resultados obtidos neste estudo, convém salientar algumas das suas limitações e implicações práticas. Primeiro, a natureza transversal da pesquisa sugere a realização de estudos longitudinais para estabelecer uma ligação mais precisa entre os factores de trabalho e o stress e bem-estar dos professores. Em segundo lugar, uma limitação óbvia foi o facto de termos entrevistado apenas professores moçambicanos a trabalhar na província de Nampula, o que não nos permite saber se estes resultados se aplicam também aos professores de outras províncias moçambicanas.

O valor deste estudo reside no facto de ser dos primeiros a examinar o Stress Ocupacional e o Bem-estar de Professores do Ensino Básico em Escolas Moçambicanas. Além disso, geralmente, a compreensão de factores de stress fornece perspectivas de prevenção e intervenção específicos para essa população (Genoud, Brodard, & Reicherts, 2009). Assim, os resultados deste estudo fornecem indicações importantes aos gestores educacionais pois salientam que as organizações de ensino não podem otimizar o desempenho dos professores e proporcionar o bem-estar sem considerar as influências das exigências do trabalho. Daí que, com os resultados desta pesquisa, os gestores educacionais poderiam ser mais atencioso em relação aos factores estruturais do trabalho no sentido de estabelecer e aplicar novas políticas de educação que protejam os professores da higiene e segurança no trabalho e antecipar o seu custo e benefício na saúde mental. Ao nível local, os gestores educacionais podem ter um papel adicional e complementar na coordenação de programas de ajuda aos professores na identificação de estratégias de gestão do stress ocupacional como forma de contribuir para a saúde pública. O conhecimento do stress ocupacional da docência também poderá despertar nos professores na elaboração de programas de prevenção a serem monitorizados pela autoridade da escola ou grupos de professores como forma de reduzir o stress negativo entre os profissionais e promoção de uma vida mais saudável ao nível fisiológico e psicológico. De facto, é extremamente importante conhecer as causas de distress e eliminar ou reduzi-las para manter um estilo de vida saudável (Koteswari, 2006).

Estas situações implicam um repensar total sobre o ensino em Moçambique. A este nível defendemos que o ensino seja um trabalho ergonomicamente desenhado, o que pressupõe a aplicação de teorias, modelos, leis e dos métodos da ergonomia no contexto educativo (Mokdad, 2005; Olaitan, 2009) em Moçambique. Esse *design* pressupõe que as atitudes dos trabalhadores, competências, habilidades e recursos respondam às necessidades do seu

trabalho, e que às exigências de trabalho devem atender às necessidades dos trabalhadores, dos seus conhecimentos e potenciais habilidades (Mark & Smith, 2008).

Olaitan (2004, citado em Olaitan, 2009) e Mokdad (2005, citado em Mokdad, 2005) explicitam que o papel da Ergonomia na educação (Ergonomia educacional) é indispensável nas seguintes áreas: a) ensino (métodos de ensino, ensino sobre o HIV/SIDA, aumento da motivação dos alunos; b) currículo académico (concepção, desenvolvimento, enriquecimento e avaliação); c) avaliação do desempenho académico (desenvolvimento de instrumentos de avaliação, avaliação de instrumentos de avaliação, testes de desempenho académico, exames; d) desenvolvimento de pessoal (estudantes, professores, administradores); e) desenho do modelo de contexto (local de estudo, projecto de salas de aula e anfiteatros, sala multi-uso ou de computador, o ambiente físico) e f) os trabalhos do quadro legislativo (leis e regulamentos). Realmente, e segundo Mokdad (2005), se a ergonomia educacional fosse ensinada e aplicada na prática, maior parte dos factores de stress negativo entre os professores seriam eliminados.

Obtida esta primeira compreensão da realidade a que estão sujeitos alguns professores moçambicanos no exercício da sua função, consideramos necessário o desenvolvimento futuro de outros estudos idênticos nas restantes províncias moçambicanas e posteriormente o desenvolvimento de estudos qualitativos descritivos e correlacionais. Assim, investigações futuras baseadas em pesquisas quantitativas são necessárias para estudar o fenómeno de stress ocupacional em docentes do ensino básico em todo o país e, sugerir formas de prevenção e intervenção em stress ocupacional. A realização dessas investigações poderá ser útil na identificação de outros factores de trabalho adversos para a saúde e no delineamento de estratégias mais eficazes na gestão das exigências do trabalho pelos professores, o que ajudará a alargar e generalizar os resultados de stress e bem-estar no trabalho. A nossa tese final é a de que a elaboração de programas preventivos e de vigilância contínua dos factores de trabalho adversos à saúde pode contribuir para a eficácia escolar, a redução de problemas de saúde e o aumento da longevidade dos professores.

Referências bibliográficas

- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of human resource and adult learning*, 4(1).
- Al-Fudail, M., & Mellar, H. (2008). Investigating teacher stress when using technology. *Computers & Education*, 51, 1103-1110.
- Al-Mohannadi, A. & Capel, S. (2007). Stress in physical education teachers in Qatar. *Social Psychology of Education*, 10 (1), 55-75.
- Alves, M. N., & Oliveira, E. A. M. (2008). O efeito do desemprego no stress e coping dos professores do 2º ciclo. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 9(2), 335-347.
- Amorim, C., Júnior, O. M., & Guimarães, S. (2007). O stress do professor. *Argum., Curitiba*, 25(48), 03-107.
- Antoniazzi, A. S., Dell'Aglio, D. D., & Bandeira, D. R. (1998). O conceito de coping: Uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia*, 3(2), 273-294.
- Antonio, A. G., Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 592-621.
- Antoniou, A. G., & Cooper, C. L. (2005). *Research companion to organizational health psychology*. USA: Edward Elgar Publishing.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A.N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7).
- Austin, V., Shah, S., & Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12(2), 63-80.
- Baloglu, N. (2008). The relationship between prospective teachers' strategies for coping with stress and their perceptions of student control. *Social behavior and personality*, 36(7), 903-910.
- Bansal, N., & Yadav, S. (2010). Stress the stress. *International Journal of Pharma and Bio Sciences*, 1(4).
- Bardin, L. (1977). *Análise do conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros, A. J. P., & Lehfeld, N. A. de S. (1986). *Fundamentos de metodologia: Um guia para a iniciação científica*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Bauer, J., Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K., & Wirsching, M. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *Int Arch Occup Environ Health*, 80:442-449.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2008). *Burnout, por quê? Uma introdução*. In A. M. T. Benevides-Pereira (2008). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. (3ª ed.). São Paulo: Casa do psicólogo.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2008). *Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho*. In A. M. T. Benevides-Pereira (2008). *Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. (3ª ed.). São Paulo: Casa do psicólogo.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma reflexão à teoria e aos métodos*. (12ª ed.). Porto Editora.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 165-181.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. (2005). *Work-family conflict and stress*. In A. G. Antoniou & C. L. Cooper (2005). *Research companion to organizational health psychology*, (pp.346-365), USA: Edward Elgar Publishing.

- Brown, M., Ralph, S., & Brember, I. (2002). Change-linked work-related stress in British teachers. *Research in Education*, 67, 1-12.
- Burchielli, R., & Bartram, T. (2006). Like an iceberg floating alone: A case study of teacher stress at a Victorian primary school. *Australian Journal of Education*, 50(3), 312-327.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four factor conceptualization of work-family interface. *Journal of Business and Psychology*, 17(4).
- Cartwright, S., Cooper C. L., & Murphy, L. R. (1995). *Diagnosing a healthy organization: A proactive approach to stress in the workplace*. In L. R. Murphy, J. J. Jr Hurrell, S. L. Sauter & G. P. Keita. *Job stress interventions* (pp. 217-233), Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annu. Rev. Psychol.*, 61, 679-704.
- Castillo, J. J., & Villena, J. (1998). *Ergonomia: Conceitos e métodos*. Lisboa: Dinalivro.
- Chambel, M. J. (2005). *Stress e bem-estar nas organizações*. In A. M. Pinto, A. L. da Silva (2005). *Stress e bem-estar*. Lisboa: CLIMEPSI Editores.
- Cheng, M. (2008). *Jobstress, self-efficacy, burnout, and intention to leave among kindergarten teachers in Taiwan*. Doctoral dissertation, Lynn University.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Compas, B. E. (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. *Psychological Bulletin*, 101(3), 393-403.
- Cooper, C. (1983). Identifying stressors at work: Recent research developments. *Journal of Psychosomatic Research*, 21, 369-376.
- Cullen, J. C. & Hammer, L. B (2007). Developing and testing a theoretical model linking work-family conflict to employee safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 266-278.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. e., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. (6ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Estatuto do Professor: Resolução nº 4/90, de 27 de Junho, B.R., 1ª Série, nº 26 - Suplemento. In MEC (Ministério da Educação e Cultura) (2009). *Agenda do Professor 2010*. Maputo.
- Feldman, R. S. (2007). *Introdução à psicologia*. (6ª ed.). São Paulo: McGraw-Hill.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K., Wirsching, M. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *Int Arch Occup Environ Health*, 80, 442-449.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 888-895.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gareis, K., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. C. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family*, 696-707.
- Gelfand, M. J., Leslie, L. M., & Fehr, R. (2008). To prosper, organizational psychology should. . . adopt a global perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 493-517.
- Gelman, R. B. (2008). *Demographic and occupational correlates of stress and burnout among urban school teachers*. Doctoral dissertation, Hofstra University, Hempstead.

- Genoud, P.A., Brodard, F., & Reicherts, M. (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 59, 37-45.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (5^a ed.). São Paulo: Editora ATLAS.
- Gokalp, G. (2008). *Effects of stress on teacher decision making*. Doctoral dissertation, University of Southern California, California.
- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D. Tansey, G., & Hulland, C. (2010). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers. *J Child Fam Stud*, 19,184-189.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenglass, E. R. (2002). *Work stress, coping and social support: Implications for women's occupational well-being*. In D. L. Nelson & R. J. Burke. *Gender, work stress, and health* (pp. 85-96). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 517-531.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da Ergonomia*. São Paulo: Edgard Blucher.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Executive*, 11 (3), 213-233.
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology (Vol. 2: Personnel Psychology)*. London: Sage, 93-114.
- Hepburn, J., & Knepper, P. (1993). Correctional officers as human service workers: The effect on job satisfaction. *Justice Quarterly*, 10(2), 315-335.
- Hoge, T. (2009). When work strain transcends psychological boundaries: an inquiry into the relationship between time pressure, irritation, work-family conflict and psychosomatic complaints. *Stress and Health*, 25: 41-51.
- Howard, S., & Bruce, J. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7, 399-420.
- Jackson, L., & Rothmann, S. (2006). Occupational stress, organisational commitment, and illhealth of educators in the North West Province. *South African Journal of Education*, 26(1), 75-95.
- Jan, C. C., & Jamaludin, J. (2010). Stress in music teaching: Identifying the level and sources of stress in the context of Malaysian national primary schools. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 18(1), 81-92.
- Jang, S. J., & Zippay, A. (2011). The juggling act: Managing work-life conflict and work-life balance. *Families in Society*, 92(1).
- Jesus, S. N. (1998). *Stress nos professores: Sintomas, factores e estratégias de coping*. In J. M. Alves (1998) (coord). *Professor, stress e indisciplina*. Porto: Porto Editora.
- Jin, P., Yeung, A. S., Tang, T., & Low, R. (2008). Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 65, 357-362.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178-187.

- Junior, E. G., & Lipp, M. E. N. (2008). Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. *Psicologia em Estudo, Maringá*, 13(4), 847-857.
- Kaspereen, D. (2009). *A pilot study of a relaxation intervention to reduce stress among high school teachers and staff members*. Doctoral dissertation, Walden University.
- Kersaint, G., Lewis, J., Potter, R., & Meisels, G. (2007). Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*, 23, 775-794.
- Ko, Y., Chan, K., Lai, G., & Boey, K. (2000). Stress and Coping of Singapore Teachers: A quantitative and qualitative analysis. *Koninklijke Brill NV, Leiden, JDS*, 16, 2.
- Kobakhidze, M. N. (2010). Teacher incentives and the future of merit-based pay in Georgia. *European Education*, 42(3), 68-89.
- Koteswari, V. B. (2006). Beat stress with positive attitude. *Global Organization Development Summit (GODS)*, 18-21.
- Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching levels. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1177-1192.
- Kroemer, K. H. K., & Grandjean, E. (2005). *Manual de ergonomia: Adaptando o trabalho ao homem*. (5ª ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1).
- Kyriacou, C., & Chien, P. (2004). Teacher stress in taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2).
- Kyriacou, C., & Kunc, R. (2007). Beginning teachers' expectations of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1246-1257.
- Ladeira, M. B. (1996). O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. *Revista de Administração*, São Paulo, 31(1), 64-74.
- Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. (2007). This job is killing me: The impact of job characteristics on correctional staff job stress. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 3(2).
- Lambert, R.G., McCarthy, C., O'Donnell, M., & Wang, C., (2009). Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: Validity evidence for the classroom appraisal of resources and demands. *Psychology in the Schools*, 46(10).
- Laugaa, D., Rascle, N., & Bruchon-Schweitzer, M. (2008). Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 58, 241-251.
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Editora ARTMED.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A History of Changing Outlooks. *Annu. Rev. Psychol.*, 44, 1-22.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lee, Y. J. (2002). *A study on the relationship of working stress and emotional management of teachers in elementary schools*. Master dissertation, National Tai-Chung Teachers College.
- Levy, G. C. T. de M. (2006). *Avaliar o índice de burnout em professores da rede pública de ensino localizada na região sudeste*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Lhospital, A. S., & Gregory, A. (2009). Changes in teacher stress through participation in pre-referral intervention teams. *Psychology in the schools*, 46(10).
- Little, L. M., Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2007). Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies*, 44(2).
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 61, 1-14.
- Mark, G. M., & Smith, A. P. (2008). Stress models: A review and suggested new direction.
- Martins, M. das G. T. (2007). Sintomas de stress em professores brasileiros. *Revista Lusófona de educação*, 10, 109-128.
- McEwen, B. S. (2005). Stressed or stressed out: What is the difference? *J. Psychiatry Neurosci*, 30(5).
- McFarland, L. A. (2004). Work-family balance. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 41(4).
- Medá, D. (1999). *O trabalho: Um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim do século edições.
- Melo, B. T., Gomes, A. R., & Cruz, J. F. A. (1997). Stress ocupacional em profissionais da saúde e do ensino. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 53-72.
- MINED (Ministério da Educação) (2008). *Plano curricular do ensino básico: objectivos, política, estrutura, planos de estudos e estratégias de implementação*. Maputo.
- Mokdad, M. (2005). Occupational stress among Algerian teachers. *Afr Newslett on Occup Health and Safety*, 15, 46-47.
- Mota-Cardoso, R., Araújo, A., Ramos, R. C., Gonçalves, G., & Ramos, M. (2002). *O stress nos professores portugueses: Estudo IPSSO 2000*. Porto: Porto Editora.
- Mundia, L. (2010). Brunei trainee teachers' coping strategies for stressful situations. *International Journal of Psychological Studies*, 2(1).
- Murphy, L. R. (2008). Mental capital and wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st century. *Government office for science*.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). *Health psychology and work stress: A more positive approach*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 97-119). Washington DC, US: American Psychological Association.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2005). *Eustress and attitudes at work: a positive approach*. In A. G. Antoniou & C. L. Cooper. (2005). *Research companion to organizational health psychology*, USA: Edward Elgar Publishing.
- Nelson, D., & Cooper, C. (2005). Stress and health: A positive direction. *Stress and Health*, 21, 73-75.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). Occupational stress and its consequences in healthcare professionals: The rule of type personality. *International Journal of occupational Medicine and Environmental Health*, 19(2), 113-122.
- Olaitan, O. 'L. (2009). Prevalence of job stress among primary school teachers in south west, Nigeria. *African Journal of Microbiology Research*, 3(8), 30.
- ONP/SNPM (Organização Nacional dos Professores/Sindicato Nacional dos Professores de Moçambique). In MEC (Ministério da Educação e Cultura) (2009). *Agenda do Professor 2010*. Maputo.
- Peltzer, K., Shisana, O., Zuma, K., Wyk, B. V., & Zungu-Dirwayi, N. (2009). Job stress, job satisfaction and stress related illnesses among South African educators. *Stress and Health*, 25, 247-257.
- Pocinho, M., & Capelo, M. R. (2009). Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa, São Paulo*, 35(2), 351-367.
- Pozo-Muñoz, C., Salvador-Ferrer, C., Alonso-Morillejo, E., & Martos-Mendez, M. J. (2008). Social support, burnout, and well-being in teacher professionals: contrast of a direct and buffer effect model. *Ansiedad y Estrés*, 14(2-3), 127-141.
- Prakke, B., Peet, A. van, & Wolf, K. van der (2007). Challenging parents, teacher occupational stress and health in Dutch primary schools. *International Journal about Parents in Education*, 1(0), 36-44.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L. & Hurrell, J. Jr. (1997a). *Organizational prevention:*

- Modifying work demands*. In J. C. Quick, J. D. Quick, D. L. Nelson, & J. J. Jr. Hurrell (Eds). *Preventive stress management in organizations* (pp. 163-186). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. Jr. (1997b). *Stress in organizations*. In J. C. Quick, J. D. Quick, D. L. Nelson, & J. J. Jr. Hurrell. *Preventive stress management in organizations* (pp. 1-19). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio: A prevenção do stress no trabalho*. Lisboa: Editora RH.
- Rantanen, J. (2008). Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective. *Jyväskylä studies in Education, Psychology and Social Research*, 346.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). *Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals*. In S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof, & M. P. Cunha (Eds). *Creating balance? International Perspectives on the Work-Life integration of professionals* (pp. 330). Springer IV: Hardcover.
- Rehman, S. ur, Khan, M. A., & Afzal, H. (2010). An investigative relationship between efforts-rewards model and job stress in private educational institutions: A validation study. *International Journal of Business and Management*, 5(3).
- Reinhold, H. H. (2004). *O sentido da vida: Prevenção de stress e burnout do professor*. Dissertação de doutoramento, PUC-Campinas, Campinas.
- Ribas Jr, R. de C, Moura, M. L. S de, & Hutz, C. S. (2004). Adaptação brasileira de escala de desejabilidade social de Marlowe-Crowne. *Avaliação Psicológica*, 3(2), 83-92.
- Richards, L. (1999). *Using NVivo in qualitative research*. London: Sage Publications.
- Richardson, R. J. (coord) (1999). *Pesquisa social: Métodos e técnicas*. (3 ed). São Paulo: Editora Atlas.
- Rodrigues, A. S. (2008). *A definição do conceito de grupo e suas implicações no funcionamento do sistema. O caso das equipas cirúrgicas*. Dissertação de doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Rodrigues, M. L., Pereira, G. B., Martins, C. B., & Fontes, A. T. (2005). Estresse ocupacional: Um estudo com professores das redes pública e privada de ensino. *Rev. da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro, SPTM*, 9.1 (1).
- Romano, J. L., & Wahlstrom, K. (2000). Professional stress and well-being of K-12 teachers in alternative educational settings: A leadership agenda. *International Journal of Leadership in Education*, 3(2), 121-135.
- Roxas, C. C. (2009). Stress among public elementary school teachers. *University of the Cordilleras*, 1(4).
- Saban, A. (2003). A Turkish profile of prospective elementary school teachers and their views of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 19, 829-846.
- Salanova, M, Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2006). Job demands and coping behaviour: The moderating role of professional self-efficacy. *Psychology in Spain*, 10(1), 1-7.
- Samad, N. I. A., Hashim, Z., Moin, S., & Abdullah, H. (2010). Assessment of stress and its risk factors among primary school teachers in the Klang Valley, Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 2(2).
- Sass, D. A., Seal, A. K., & Martin, N. K. (2011). Predicting teacher retention using stress and support variables. *Journal of Educational Administration*, 49 (2), 200-215.
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74, 966-988.

- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). Functional roles of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview. *International Journal of psychology*, 42(4), 243-252.
- Siegrist, J. (2003). *Subjective well-being: new conceptual and methodological developments in health-related social sciences*. ESF SCSS Exploratory workshop on 'Income, interactions and subjective well-being'. Paris.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.
- Silverthorne, C. P. (2005). *Organizational psychology in cross-cultural perspective*. New York University Press: New York and London.
- Simmons, B. L. (2000). *Eustress at work: Accentuating the positive*. Doctoral dissertation, Oklahoma State University, Faculty of the Graduate College.
- Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2001). Eustress at work: The relationship between hope and health in hospital nurses. *Health Care Management Review*, 26(4), 7-18.
- Sowmya, K. R. (2010). Stress level: Assessment and Alleviation. *SCMS Journal of Indian Management*, January-March.
- Spielberger, C. D., Vagg, P. R., & Wasala, C. F. (2003). *Occupational stress: Job pressures and lack of support*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 185-200), Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Srivastav, A. K. (2010). Heterogeneity of role stress. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1).
- Steyn, G.M., & Kamper, G. D. (2006). Understanding occupational stress among educators: an overview. *African education Review*, 3(1-2), 113-133.
- Taylor, S. E., & Stanton, A. L. (2007). Coping resources, coping processes, and mental health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 3, 377-401.
- Taylor, S. E., Seeman, T. E., Eisenberger, N. I., Kozanian, T. A., Moore, A. N., & Moons, W. G. (2010). Effects of a supportive or an unsupportive audience on biological and psychological responses to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(1), 47-56.
- Tsai, E., Fung, L., & Chow, L. (2006). Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. *International Education Journal*, 7(3), 364-370.
- Valério, F. J., Amorim, C., & Moser, A. M. (2009). A síndrome de burnout em professores de educação física. *Revista de Psicologia da IMED*, 1(1), 127-136.
- Valverde, C. (2007). Instrumentos conceituais e metodológicos na análise de riscos e nos processos de prevenção: A abordagem de Véronique De Keyser. *Laboreal*, 3(1), 20-35.
- Vandenberghe, C., Keyser, V. de, Vlerick, P., & D'hoore, W. (2004). Organization changes, employee stress, and customer satisfaction: Emergence of the flexihealth concept. *Belgian Science Policy*.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., & Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123, 750-755.
- Yang, X., Wang, L., Ge, C., Hu, B., & Chi, T. (2011). Factors associated with occupational strain among Chinese teachers: A cross-sectional study. *Public health*, 125, 106-113.
- Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: Planejamento e métodos*. (2 ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Younghusband, L. J. (2005). *High school teachers' perceptions of their working environment in Newfoundland: A grounded theory study*. Doctoral dissertation, Faculty of Medicine Memorial University of Newfoundland.

Anexo 1: Descrição dos casos

| <i>Casos</i> | <i>Anos de experiência</i> | <i>Distrito de trabalho</i> | <i>Estado civil</i> | <i>Idade</i> | <i>Nível de formação</i> | <i>Sexo</i> |
|---------------------|-----------------------------------|------------------------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|--------------------|
| P01 | 21 - 25 anos | Cidade de Nampula | União de facto | 41 - 50 anos | Licenciado | Feminino |
| P02 | 21 - 25 anos | Cidade de Nampula | União de facto | 41 - 50 anos | Licenciado | Feminino |
| P03 | 0 - 5 anos | Cidade de Nampula | União de facto | 20 - 30 anos | Médio | Feminino |
| P04 | 21 - 25 anos | Mecuburi | Casado | 41 - 50 anos | Médio | Masculino |
| P05 | 0 - 5 anos | Cidade de Nampula | União de facto | 20 - 30 anos | Básico | Masculino |
| P06 | 0 - 5 anos | Cidade de Nampula | União de facto | 20 - 30 anos | Médio | Masculino |
| P07 | 6 - 10 anos | Cidade de Nampula | União de facto | 31 - 40 anos | Bacharel | Feminino |
| P08 | 21 - 25 anos | Mecuburi | União de facto | 41 - 50 anos | Básico | Masculino |
| P09 | 6 - 10 anos | Mossuril | União de facto | 20 - 30 anos | Médio | Feminino |
| P10 | 6 - 10 anos | Memba | União de facto | 31 - 40 anos | Médio | Masculino |
| P11 | 16 - 20 anos | Mossuril | União de facto | 31 - 40 anos | Médio | Feminino |
| P12 | 26 - 30 anos | Memba | União de facto | 41 - 50 anos | Médio | Masculino |
| P13 | 6 - 10 anos | Nacala-Porto | União de facto | 31 - 40 anos | Médio | Feminino |
| P14 | 26 - 30 anos | Memba | Casado | 41 - 50 anos | Médio | Masculino |
| P15 | 21 - 25 anos | Mecuburi | União de facto | 41 - 50 anos | Médio | Masculino |
| P16 | 11 - 15 anos | Nacala-Porto | União de facto | 31 - 40 anos | Básico | Feminino |
| P17 | 31 - 35 | Nacala-Porto | Casado | 51 - 60 anos | Médio | Masculino |
| P18 | 6 - 10 anos | Mossuril | União de facto | 31 - 40 anos | Básico | Feminino |
| P19 | 0 - 5 anos | Mossuril | União de facto | 41 - 50 anos | Médio | Feminino |
| P20 | 6 - 10 anos | Memba | União de facto | 31 - 40 anos | Básico | Masculino |

Esta entrevista enquadra-se na área de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho da Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação, da Universidade do Porto e realiza-se sob a orientação da Profa. Doutora Filomena Jordão. O seu objectivo é explorar os factores associados ao trabalho que promovem o stress ocupacional e o bem-estar dos professores do ensino básico em Moçambique. Desde já gostaria de agradecer a sua participação no estudo.

I. Dados sócio-demográficos

Idade:

Sexo:

Estado civil:

Nível de formação:

Anos de experiência:

Distrito de trabalho:

II) Factores intrínsecos ao trabalho

Como descreveria as situações em que desempenha o seu trabalho?

- a) Que situações de trabalho lhe provocam mal-estar?
- b) Que aspectos do seu trabalho lhe criam gosto?
- c) Quais são as pressões que tem enfrentado no seu trabalho?
- d) Qual é o nível de dificuldade do seu trabalho? Porque?
- e) O que você acha em relação ao tempo de que dispõe para realizar as tarefas que lhe são atribuídas como professor?

III) Relações interpessoais no trabalho

Como são as relações interpessoais no trabalho?

- a) Com os colegas?
- b) Com os órgãos de gestão?
- c) Com os alunos?
- d) Com os pais e encarregados de educação?
- i) De que forma estes se envolvem no acompanhamento dos alunos nas actividades escolares?
- e) Como é que este aspecto (relações interpessoais no trabalho) afecta o desempenho do seu papel como professor? (pela positiva e pela negativa)
- f) Que tipo de ajuda lhe proporciona bem-estar no seu posto de trabalho?

IV) Significado do trabalho

De que forma o seu trabalho permite a sua realização pessoal?

- a) Que problemas de saúde você enfrenta que são derivados das pressões de trabalho?
- b) O que acha em relação à valorização do trabalho que você realiza pela sociedade?

V) Políticas de trabalho

Como descreveria a sua vida profissional?

- a) Como tem sido o seu envolvimento no processo de tomada de decisão?
- b) O que acha em relação a compatibilidade entre a sua remuneração e o trabalho que faz?
- c) Que problemas você enfrenta na sua progressão profissional?
- d) Que apreciação faz em relação o cumprimento do direitos e deveres do professor?
- e) De que forma nas políticas do governo presta-se atenção a saúde mental do trabalhador?

VI) Articulação trabalho-família

De que forma articula a sua vida profissional com a sua vida pessoal?

- a) Que aspectos da sua vida familiar interferem (negativa e positivamente) na sua vida profissional?
- b) Que aspectos da sua vida profissional influenciam (negativa e positivamente) na sua vida familiar?
- c) Que estratégias utiliza para resolver o problema de gestão da vida familiar e profissional?
- d) O que tem feito para ultrapassar ou reduzir o stress que sente no trabalho?

Concretize Concretize o melhor que puder

O que deseja acrescentar mais sobre esta temática?

Esta entrevista enquadra-se na área de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do trabalho. O seu objectivo é analisar os factores de riscos associados ao trabalho que conduzem ao aparecimento do stress ocupacional e problemas de saúde nos professores do ensino básico em Moçambique. Desde já gostaria de agradecer a sua participação no estudo.

I. Dados demográficos

Idade:

Sexo:

Estado civil:

Anos de experiência:

II. Condições de trabalho

- a) Você sente ou sentiu mal-estar no exercício da sua actividade profissional? Se sim, que situações de trabalho lhe provocam mal-estar?
- b) Que dificuldades enfrenta em termos de recursos materiais para a realização adequada da sua actividade de docência?
- c) Qual é o nível de dificuldade do seu trabalho? Porque?
- d) O que você acha em relação o tempo que dispõe para realizar as tarefas que lhe são atribuídas como professor?

III) Apoio Social

- a) Como tem sido as relações com os seus colegas e superiores hierárquicos no contexto de trabalho?
- b) Que tipo de apoio tem recebido dos seus colegas e superiores hierárquicos?
- c) Como tem sido as relações com os seus alunos?
- d) Os pais e encarregados de educação participam nos problemas dos alunos? Se sim, qual tem sido o seu envolvimento?

IV) Significado do trabalho

- a) O seu trabalho permite a realização da sua vida pessoal? Porquê?
- b) Que problemas de saúde você enfrenta diariamente?
- c) O que acha em relação a valorização do trabalho que você realiza pela sociedade?

V) Procedimentos administrativos

- a) Como tem sido o seu envolvimento no processo de tomada de decisão?
- b) O que acha em relação a compatibilidade entre a sua remuneração e o trabalho que faz?
- c) Que problemas você enfrenta na sua progressão profissional?
- d) Que apreciação faz em relação o cumprimento do estatuto da carreira docente?






- e) Em que medida as políticas actuais do governo ajudam na melhoria do bem-estar do professor?

VI) Vida Privada

- a) Que aspectos da sua vida familiar interferem negativamente na sua vida profissional?
- b) Que aspectos da sua vida profissional influenciam de forma negativa na sua familiar?
- c) De que modo faz a gestão da sua vida familiar e profissional?
- d) O que tem feito para ultrapassar ou reduzir o stress que sente no trabalho?

Que aspectos acha que devem ser integrados para a melhoria deste guião de entrevista?

Anexo 4: Lista geral das Free Nodes/Categorias Livres

| Free Nodes | | |
|---|------------------------------|------------|
| | Name | Source |
|  | Cumprimento de deveres | 9 |
|  | Domínio do trabalho | 8 |
|  | Expectativas dos professores | 7 |
|  | Outros | 20 |
|  | Perguntas do entrevistador | 20 |
| | | References |
| | | 9 |
| | | 10 |
| | | 8 |
| | | 244 |
| | | 654 |

Anexo 5: Lista geral das Tree Nodes /Categorias interligadas

Tree Nodes

| Name | Sources | References |
|--|---------|------------|
| 1. Significado do trabalho | 19 | 34 |
| Name | Sources | References |
| Enriquecimento pessoal e profissional | 13 | 16 |
| Satisfação de necessidades | 17 | 18 |
| 2. Fontes de distress | 20 | 346 |
| Name | Sources | References |
| 2.1. Factores intrínsecos ao trabalho | 18 | 70 |
| Name | Sources | References |
| Condições físicas do trabalho | 15 | 35 |
| Name | Sources | References |
| Turmas numerosas | 7 | 9 |
| Recursos materiais e físicos | 10 | 26 |
| Características do trabalho | 18 | 35 |
| Name | Sources | References |
| Maior responsabilidade | 6 | 7 |
| Pressão de tempo | 11 | 13 |
| Sobrecarga de trabalho | 11 | 15 |
| 2.2. Relacionamento social | 19 | 72 |
| Name | Sources | References |
| Relacionamento com os alunos | 6 | 8 |
| Relacionamento com os supervisores e colegas | 8 | 14 |
| Relação com a sociedade | 9 | 12 |
| Relacionamento com pais e encarregados de educação | 19 | 38 |
| 2.3. Políticas de educação | 9 | 14 |
| Name | Sources | References |
| Número de disciplinas | 5 | 5 |
| Progressão semi-automática | 6 | 9 |
| 2.4. Políticas de gestão de recursos humanos | 20 | 112 |
| Name | Sources | References |
| Desenvolvimento da carreira | 16 | 26 |
| Participação na tomada de decisão | 3 | 3 |
| Salário e benefícios | 20 | 83 |
| 2.5. Articulação trabalho-família | 20 | 78 |
| Name | Sources | References |
| Segmentação | 12 | 16 |
| Integração | 20 | 62 |
| 3. Fontes de eustress | 20 | 68 |
| Name | Sources | References |
| Relacionamento social | 8 | 10 |
| Políticas de gestão de recursos humanos | 20 | 32 |
| Name | Sources | References |
| Salário e benefícios | 11 | 13 |
| Formação profissional | 17 | 19 |
| Gosto pelo trabalho | 10 | 15 |
| Auto-aprendizagem permanente | 5 | 5 |
| Aprendizagem dos alunos | 6 | 6 |
| 4. Consequências de distress | 16 | 25 |
| Name | Sources | References |
| Psicológicas | 7 | 8 |
| Fisiológicas | 13 | 17 |
| Comportamentais | 0 | 0 |
| 5. Mecanismos de coping | 20 | 50 |
| Name | Sources | References |
| Focalização no problema | 4 | 5 |
| Focalização na emoção | 19 | 24 |
| Apoio social | 15 | 21 |

Anexo 6: Sistema de Categorías

1. Categorias Livres

1.1. Categoria Principal: cumprimento de deveres - são categorizadas nesta categoria todas verbalizações relativas ao sentimento dos professores em relação o cumprimento das suas obrigações profissionais.

1.2. Categoria Principal: Domínio do trabalho - são codificadas nesta categoria todas as verbalizações relativas à percepção dos professores em relação ao controlo do trabalho.

1.3. Categoria Principal: Expectativas dos professores - estão codificadas nesta categoria todas as verbalizações relativas às expectativas dos professores em relação à melhoria das condições de trabalho.

1.4. Categoria Principal: Outros - estão categorizadas nesta categoria todas as verbalizações que não se integram nas categorias e subcategorias definidas.

1.5. Categoria Principal: Perguntas do entrevistador - são codificadas nesta categoria todas as verbalizações relativas às questões colocadas aos entrevistados.

2. Categorias interligadas

2.1. Categoria Principal: Significado do trabalho - nesta categoria estão codificadas as verbalizações relativas ao sentido dado ao trabalho pelos professores.

2.1.1. Satisfação de necessidades: verbalizações sobre o trabalho como meio de sustento e solução de problemas sociais.

2.1.2. Enriquecimento pessoal e profissional: verbalizações sobre a importância do trabalho no desenvolvimento profissional e pessoal do professor.

2.2. Categoria Principal: Fontes de distress - são codificadas nesta categoria as verbalizações dos professores sobre as fontes indutoras do distress.

2.2.1. Factores intrínsecos ao trabalho: consideram-se nesta categoria as verbalizações relativas às condições físicas do trabalho e às características do trabalho.

Características do trabalho: verbalizações sobre o trabalho em si, nomeadamente a sobrecarga de trabalho, a pressão de tempo e a maior responsabilidade.

Condições físicas do trabalho: verbalizações sobre o tamanho das turmas e os recursos materiais e físicos.

2.2.2. Relacionamento social: consideram-se nesta categoria as verbalizações relativas ao relacionamento com pais e encarregados de educação, com os supervisores e colegas, com os alunos e com a sociedade.

Reclacionamento com os alunos: verbalizações dos professores relativas ao relacionamento com os alunos.

Reclacionamento com os supervisores e colegas: verbalizações relativas ao relacionamento com os superiores hierárquicos e colegas de trabalho dos professores.

Reclacionamento com a sociedade: verbalizações relativas ao relacionamento do professor com a sociedade.

Reclacionamento com os pais e encarregados de educação: verbalizações sobre a participação dos pais e encarregados de educação nas actividades da escola.

2.2.3. Políticas de educação: são considerados nesta categoria as verbalizações relativas às exigências do currículo do ensino básico nomeadamente o número de disciplinas e a progressão semi-automática.

Número de disciplinas: verbalizações relativas ao número de disciplinas leccionadas pelo professor.

Progressão semi-automática: verbalizações sobre a promoção através de ciclos de aprendizagem.

2.2.4. Políticas de gestão de recursos humanos: consideram-se nesta categoria as verbalizações relativas às práticas de gestão dos recursos humanos aplicadas aos professores.

Desenvolvimento da carreira: verbalizações acerca de enquadramento e progressão na carreira e progressão profissional do professor.

Participação na tomada de decisão: verbalizações sobre o envolvimento do professor no processo decisório.

Salário e benefícios: verbalizações relativas ao pagamento de salários e atribuição de benefícios sociais.

2.2.5. Articulação trabalho-família: nesta categoria são consideradas as verbalizações relativas a forma como os professores fazem a gestão da vida profissional e vida familiar.

Segmentação: verbalizações relacionadas com o trabalho e a família como esferas da vida separadas e sem interferência uma da outra.

Integração: verbalizações sobre a indiferenciação do que faz parte da vida profissional e familiar do professor.

2.3. Categoria Principal: Fontes de eustress - são codificadas nesta categoria todas as verbalizações dos professores percebidas como promotoras do bem-estar no seu trabalho.

2.3.1. Gosto pelo trabalho: verbalizações sobre o gosto pela actividade docente.

2.3.2. Relacionamento social: verbalizações relativas ao sentimento dos professores em relação a harmonia no trabalho.

2.3.3. Políticas de gestão de recursos humanos: verbalizações sobre as práticas de gestão de recursos humanos que promovem o bem-estar dos professores, nomeadamente a formação profissional e o salário e benefícios.

2.3.4. Auto-aprendizagem permanente: verbalizações relativas a auto-formação permanente do professor no exercício da sua actividade.

2.3.5. Aprendizagem dos alunos: verbalizações sobre o sucesso dos alunos na aprendizagem.

2.4. Categoria Principal: Consequências de distress - nesta categoria são codificados os problemas de saúde relatados pelos professores como tendo origem nas pressões do trabalho e que se traduzem na resposta ao distress.

2.4.1. Fisiológicas: verbalizações sobre as consequências fisiológicas do distress.

2.4.2. Psicológicas: verbalizações relativas às consequências psicológicas do distress.

2.4.3. Comportamentais: verbalizações relativas às consequências comportamentais do distress.

2.5. Categoria Principal: Mecanismos de coping - estão codificadas nesta categoria as verbalizações relativas às estratégias de enfrentamento do distress relatadas pelos professores.

2.5.1. Focalização no problema: verbalizações sobre a tentativa de actuar e alterar a situação causadora de distress.

2.5.2. Focalização na emoção: verbalizações sobre os mecanismos de alteração emocional usado pelos professores.

2.5.3. Apoio social: verbalizações sobre a busca de apoio dos outros para aliviar o distress.

Anexos 7 a 15: Relatórios das Tree Nodes/Categorias interligadas

Dada a sua dimensão, optamos por apresentar estes anexos em formato digital (ver CD-ROM).



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

GABINETE DO MINISTRO

CIRCULAR N.º 05/GAB-MF/2010

**ASSUNTO: MEDIDAS PARA A RACIONALIZAÇÃO DA DESPESA NO
ÂMBITO DA GESTÃO E EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO DO
ESTADO PARA 2010**

Excelência,

Face à conjuntura internacional desfavorável, originada pela crise económico - financeira global com particular destaque para alimentos e combustíveis que agravam o custo de vida das populações, o Governo reuniu-se no dia 07 de Setembro de 2010, na sua 2ª Sessão Extraordinária tendo decidido adoptar medidas de redução da despesa pública.

Assim, nos termos das alíneas f) e g) do nº1 do artigo 3 do Decreto Presidencial nº2/2010, de 19 de Março, determino as medidas que devem ser observadas e que se consubstanciam no seguinte:

1. Não efectuar aumentos de salários e subsídios dos dirigentes superiores do Estado enumerados no artigo 1 da Lei nº4/90, de 26 de Setembro, bem como os de titulares de cargos equiparados, até que o Governo conclua a avaliação em curso;
2. Não efectuar aumentos de salários e subsídios dos membros dos Conselhos de Administração das Empresas Públicas, dos Institutos e Fundos Públicos e das empresas maioritariamente participadas pelo Estado e autarquias locais, devendo os mesmos ser pagos em moeda nacional, até que o Governo conclua a avaliação em curso.

Director Provincial de Finanças do Distrito
Nº 05/GAB-MF/10
26/09/10
Nadadeira

9

3. *Não atribuir quaisquer outros abonos fora dos já autorizados pelo Ministro das Finanças.*
4. *Não criar novas instituições que acarretem custos adicionais para o Orçamento do Estado.*
5. *Adiar as promoções, progressões, e novas admissões para o próximo exercício económico.*
6. *Restringir a realização de horas extraordinárias.*
7. *Restringir, até ao final do ano, a realização de seminários, workshops e reuniões nacionais.*
8. *Não libertar o cativo obrigatório referente à rubrica de Bens e Serviços e componente interna das despesas de investimentos.*
9. *Não utilizar a componente interna de investimentos para financiar despesas correntes.*
10. *Observar a contenção das rubricas de Combustíveis e Lubrificantes e de Comunicações.*
11. *Reduzir as deslocações, quer para dentro quer para fora do país, a composição das delegações bem como a duração da permanência.*
12. *Nas viagens de supervisão, deve-se privilegiar a realização de viagens multi-sectoriais com vista a conter a rubrica de ajudas de custo.*
13. *Qualquer pedido de reforço pelas instituições a todos os níveis, deve ser devidamente fundamentado e apresentadas as necessárias contrapartidas orçamentais.*

2
9

As dívidas que se suscitarem da interpretação e aplicação da presente Circular serão esclarecidas pela Direcção Nacional de Contabilidade Pública.

Maputo, aos 9 de Setembro de 2010

O Ministro das Finanças

Manuel Chang
Manuel Chang

A Sua Excelência

Governador *Sr. Director Nacional do Planeamento e Finanças de Maputo*

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 14:47

Coding By

Abacar, Mussa

Internals\ P 01 Document

| Node Coding | References | Coverage |
|--|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | 2 | 3,94% |
| Reference 1 | Coverage 2,77% | Character Range 4174 - 4390 |
| O meu trabalho é útil porque é do trabalho que eu vivo, é do trabalho que eu consigo resolver os meus problemas pessoais. Pelo trabalho obtenho salário e é através dele que consigo sobreviver e sentir-me como pessoa. | | |
| Reference 2 | Coverage 1,17% | Character Range 4785 - 4876 |
| Com a minha vida de trabalho consigo resolver meus problemas pessoais e da minha família. | | |
| Total References | 2 | |
| Coverage | 3,94% | |
| Total Users | 1 | |

Internals\ P 02 Document

| Node Coding | References | Coverage |
|---|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | 1 | 0,73% |
| Reference 1 | Coverage 0,73% | Character Range 4499 - 4570 |
| a partir do serviço consegue-se bolsas para continuar com os estudos. | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 0,47% |
| Reference 1 | Coverage | 0,47% | Character Range 4452 - 4498 |
| É a partir do trabalho que consigo sobreviver, | | | |

Total References 2
Coverage 0,60%
Total Users 1

Internals\ P 03

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 3,55% |
| Reference 1 | Coverage | 3,55% | Character Range 3236 - 3470 |
| O trabalho ajuda-me muito na minha vida. O salário que consigo com o trabalho ajuda-me a resolver algumas dificuldades em casa. Quando quero matricular um irmão ou ajudar um outro familiar, uso o meu salário assim como na alimentação | | | |

Total References 1
Coverage 3,55%
Total Users 1

Internals\ P 04

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | 1 | 1,75% |
| Reference 1 | Coverage | 1,75% | Character Range 5232 - 5451 |
| E não só, nas relações interpessoais com os colegas posso saber como me comportar. Os colegas podem dar conselhos para fazer negócios. Então, as relações interpessoais no serviço podem influenciar na minha vida pessoal | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | 1 | | 1,23% |
| Reference 1 | Coverage | 1,23% | Character Range 5077 - 5231 |
| O meu trabalho contribui na minha vida através do salário, porque com o salário consigo fazer os meus projectos da minha casa, comprar comida e tudo mais | | | |

Total References 2
Coverage 1,49%
Total Users 1

Internals\P 05

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | 2 | | 1,45% |
| Reference 1 | Coverage | 0,66% | Character Range 5984 - 6061 |
| O meu trabalho é útil para mim porque ajuda-me a mudar a minha forma de ser. | | | |

Reference 2 Coverage 0,79% Character Range 7356 - 7449

Estou a aprender muita coisa com esta profissão e há possibilidades para continuar a estudar

Total References 2
Coverage 1,45%
Total Users 1

Internals\P 06

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|---------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | 2 | | 2,41% |
| Reference 1 | Coverage | 1,14% | Character Range 715 - 848 |

Há aspectos positivos que me ajudam a formar a minha personalidade. Aprendo a lidar com os alunos, colegas e ganho mais experiência.

Reference 2 Coverage 1,27% Character Range 5588 - 5737

A partir do trabalho que eu realizo consigo conhecer individualidades, outras áreas científicas e consigo aprender diferentes formas de convivência.

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|--|-------------------|------------------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 1,40% |
| <hr/> | | | |
| Reference 1 | | Coverage 1,40% | Character Range 5737 - 5901 |
| <hr/> | | | |
| De referir que consigo realizar actividades pessoais e partir daquilo que eu ganho no meu serviço, consigo enfrentar as minhas dificuldades pessoais e familiares. | | | |
| <hr/> | | | |
| | | Total References | 3 |
| | | Coverage | 1,91% |
| | | Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 07 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|--|-------------------|------------------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 1,34% |
| <hr/> | | | |
| Reference 1 | | Coverage 1,34% | Character Range 5988 - 6142 |
| <hr/> | | | |
| A minha vida depende do meu trabalho, eu dependo do meu próprio trabalho para a minha sobrevivência. Se não fosse o meu trabalho seria difícil sobreviver. | | | |
| <hr/> | | | |
| | | Total References | 1 |
| | | Coverage | 1,34% |
| | | Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 08 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---|----------|-------------|------------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 1,52% |
| trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,52% | Character Range 6317 - 6511 |
| <hr/> | | | | |
| Para além disso, eu entrei na educação com o nível básico, depois fiz o nível médio. Agora já estou a fazer o nível superior e em termos de habilidades e capacidades sinto que estou a melhorar. | | | | |

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|----------|-------------|------------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 0,92% |
| trabalho\Satisfação de necessidades | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 0,92% | Character Range 6200 - 6317 |
| <hr/> | | | | |
| No fim de cada mês sempre tenho incentivos, valores monetários e são desses valores que consigo sustentar a família. | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Total References | | | 2 | |
| Coverage | | | 1,22% | |
| Total Users | | | 1 | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 09 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---|----------|-------------|------------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 1,48% |
| trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,48% | Character Range 6270 - 6466 |
| <hr/> | | | | |
| Também pode me ajudar no contexto informativo, na actualização. O professor está sempre informado, está sempre actualizado. Essas situações nos fazem ter um conhecimento de quase um pouco de tudo | | | | |

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---|----------|-------------|------------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 0,86% |
| trabalho\Satisfação de necessidades | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 0,86% | Character Range 6156 - 6270 |
| <hr/> | | | | |
| O trabalho também ajuda-me na vida económica porque o que tenho e o que pretendo ter conto com este meu trabalho. | | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 1,17% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 10 | Document |
|------------------------|-----------------|

| <u>Node Coding</u> | | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--------------------|--------------------|--------------------------|------------------------------------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 3,49% |
| trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | <i>Reference 1</i> | Coverage | 3,49% | <i>Character Range</i> 4571 - 4915 |
| <hr/> | | | | |
| Primeiro, é a formação moral que tenho adquirido a partir dos manuais. Isso traz um valor muito importante para mim. Segundo, ajuda-me na minha formação pessoal porque a partir das experiências que adquiro com os colegas, consigo mudar a minha vida. Se eu descubro que estava falhando, consigo me corrigir para melhor interagir com a sociedade. | | | | |

| <u>Node Coding</u> | | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|--------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 0,74% |
| trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | <i>Reference 1</i> | Coverage | 0,74% | <i>Character Range</i> 753 - 826 |
| <hr/> | | | | |
| e o trabalho ajuda-me na vida social porque vivo através do meu trabalho. | | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 2,11% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 11 | Document |
|------------------------|-----------------|

| <u>Node Coding</u> | | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|--------------------|--------------------|--------------------------|------------------------------------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 2 | 2,07% |
| trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | <i>Reference 1</i> | Coverage | 0,95% | <i>Character Range</i> 4540 - 4628 |
| <hr/> | | | | |
| Também graças o meu trabalho consigo acompanhar o que ocorre no resto do mundo através. | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | <i>Reference 2</i> | Coverage | 1,12% | <i>Character Range</i> 5098 - 5202 |
| <hr/> | | | | |

Estou me desenvolvendo bem. Tenho participado em capacitações e sempre aprendo algo que antes não sabia.

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 0,55% |
| Reference 1 | Coverage | 0,55% | Character Range 4489 - 4540 |
| Porque com este meu trabalho consigo me sustentar. | | | |
| Total References | | 3 | |
| Coverage | | 1,31% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\ P 12

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 1,38% |
| Reference 1 | Coverage | 1,38% | Character Range 12479 - 12666 |
| O bem da minha vida profissional para a família é que tudo o que acontece é de fácil solução. Considero a minha vida profissional como solução de alguns obstáculos da minha vida familiar | | | |
| Total References | | 1 | |
| Coverage | | 1,38% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\ P 13

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | 1 | 1,01% |
| Reference 1 | Coverage | 1,01% | Character Range 4434 - 4530 |

Quase em todos aspectos. Ajuda-me ao nível social, na medida o professor lida com a comunidade.

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 1,51% |
| Reference 1 | Coverage | 1,51% | Character Range 4532 - 4676 |
| Não só, o serviço também ajuda na vida económica porque quando chega o fim do mês recebe-se um valor que ajuda a resolver problemas financeiros. | | | |
| Total References | | 2 | |
| Coverage | | 1,26% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\ P 15

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 0,74% |
| Reference 1 | Coverage | 0,74% | Character Range 5419 - 5514 |
| Ajuda-me porque daquilo que eu consigo, embora seja pouco posso comprar alguma coisa para casa | | | |
| Total References | | 1 | |
| Coverage | | 0,74% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\ P 16

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | 1 | 0,45% |
| Reference 1 | Coverage | 0,45% | Character Range 5911 - 5968 |

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,45% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 17 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | 1 | 0,98% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,98% | Character Range | 5677 - 5858 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

De todas as maneiras, quem trabalha espera sempre um benefício. E um dos benefícios é o salário. O vencimento proporciona alguma possibilidade de conseguir algo para sobrevivência.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,98% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 18 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | 1 | 0,90% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,90% | Character Range | 4011 - 4085 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

É pelo espírito do trabalho que eu posso desenvolver a minha própria vida

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | 1 | 0,77% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,77% | Character Range | 4087 - 4150 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

E quando há remuneração, obviamente resolvo os meus problemas.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 0,83% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 19 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|----------|-------------|------------|----------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 0,70% |
| trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,70% | Character Range | 5213 - 5281 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Para além disso, estou a adquirir novas aprendizagens no dia-a-dia.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------------------------------|----------|-------------|------------|----------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 1,05% |
| trabalho\Satisfação de necessidades | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,05% | Character Range | 5111 - 5213 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

A primeira coisa é o que usufruo no fim do mês, o salário. O salário ajuda-me muito na minha família.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 0,88% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 20 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|----------|-------------|------------|----------|
| Tree | Nodes\1. | Significado | do 1 | 0,62% |
| trabalho\Enriquecimento pessoal e profissional | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,62% | Character Range | 6271 - 6341 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Segundo, consegui progredir com os estudos graças o serviço que tenho

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\1. Significado do trabalho\Satisfação de necessidades | | 1 | 0,75% |
| Reference 1 | Coverage | 0,75% | Character Range 6184 - 6269 |
| Primeiro, o trabalho ajuda-me a resolver algumas situações que me criam dificuldades | | | |
| Total References | | 2 | |
| Coverage | | 0,69% | |
| Total Users | | 1 | |

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 15:06

Coding By

Abacar, Mussa

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 01 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|--|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 1 | 3,97% |
| Reference 1 | Coverage 3,97% | Character Range 1866 - 2175 |
| As pressões enfrento no final do ano, porque é nesse período que a tarefa de professor exige a entrega de dados de aproveitamento pedagógico. Quando a direcção estipula datas de avaliação, entrega de provas dos alunos, mapas de aproveitamento, nem todos conseguem entregar porque precisa de tempo suficiente. | | |

| Node Coding | References | Coverage |
|---|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | 1 | 1,07% |
| Reference 1 | Coverage 1,07% | Character Range 2177 - 2260 |
| Exige-se tanta coisa ao mesmo tempo como o preenchimento de pautas, livros de turma | | |

| Node Coding | References | Coverage |
|---|----------------|----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Turmas numerosas | 1 | 5,46% |
| Reference 1 | Coverage 5,46% | Character Range 653 - 1078 |
| Falando das condições do meu trabalho, elas são razoáveis mas não faltam lamentações pois verifica-se o problema de turmas numerosas que não permitem o controlo eficaz na realização de uma aula. O ambiente da sala de aulas é muito difícil porque as turmas são numerosas. Podemos encontrar uma turma de cento e tal alunos. Isso dificulta o processo de aprendizagem e muitas vezes, não conseguimos atingir os nossos objectivos. | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 3,50% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 02 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Maior responsabilidade | 1 | 1,58% |

Reference 1 Coverage 1,58% *Character Range* 2341 - 2495

Por exemplo, na 1ª classe não é fácil uma criança deixar facilmente usar a língua materna para iniciar falar português. É um processo um pouco complicado.

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | 1 | 1,76% |

Reference 1 Coverage 1,76% *Character Range* 1996 - 2167

Sinto mais pressão no processo de formação de turmas no início do ano, no processo de avaliações durante as aulas e na elaboração de estatísticas no fim de cada trimestre.

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | 2 | 3,43% |

Reference 1 Coverage 0,59% *Character Range* 865 - 922

falta de material didáctico como livros, mapas, réguas,

Reference 2 Coverage 2,85% *Character Range* 1095 - 1372

O que me provoca mal-estar é a falta de recursos, de material. Como sabe, para você poder ensinar é preciso ter material didáctico para o próprio processo de ensino. Os livros de distribuição gratuita, por exemplo, não chegam para todos os alunos, alguns alunos não tem livros.

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Turmas numerosas | 2 | 2,79% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-----------|
| Reference 1 | Coverage | 0,41% | Character Range | 824 - 864 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-----------|

Apesar de existir turmas superlotadas

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 2,38% | Character Range | 1475 - 1707 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O desgosto pelo trabalho pode ser devido a turmas com 100 alunos. Numa turma de 100 alunos, o professor não consegue trabalhar devidamente porque as salas são mesmo pequenas e não tem capacidade para albergar esse número de alunos.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 6 |
| Coverage | 2,39% |
| Total Users | 2 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 03 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | 1 | 3,93% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,93% | Character Range | 1126 - 1385 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Quando chega o fim do ano e demoramos entregar os resultados das avaliações temos sido pressionados. Por exemplo no fim do trimestre quando é para fazer pautas, passar declarações, fazer fichas de aproveitamento pedagógico, tem sido momentos de muita pressão

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 1 |
| Coverage | 3,93% |
| Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 04 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | 1 | 1,89% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,89% | Character Range | 993 - 1229 |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|

No caso concreto do EP1 que o professor é obrigado a trabalhar de manhã e tarde, no regime de turno e meio, sem tempo de descanso. Mas de forma geral, o meu trabalho decorre normalmente, eu próprio estou a progredir e os alunos também.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | | 4 | 4,90% |
| Reference 1 | Coverage | 2,07% | Character Range 656 - 915 |
| <p>No ensino básico, particularmente no EP1, as condições de trabalho não são favoráveis. Sempre trabalhei em salas sem carteiras, sem cadeiras para os alunos. Praticamente tem havido uma mesa e uma cadeira para o professor. Os alunos sentam em cadeiras de pau.</p> | | | |
| Reference 2 | Coverage | 0,71% | Character Range 1402 - 1491 |
| <p>ou quando não tenho boas condições de trabalho como a falta de material didáctico básico</p> | | | |
| Reference 3 | Coverage | 0,65% | Character Range 1619 - 1700 |
| <p>a falta de carteiras e de cadeira para o professor. Isso pode provocar mal-estar.</p> | | | |
| Reference 4 | Coverage | 1,47% | Character Range 2183 - 2367 |
| <p>A falta de material didáctico. Nas escolas em que não há material didáctico completo como compassos de quadro preto, esquadros, o professor é obrigado a elaborar o material localmente.</p> | | | |
| Total References | | 5 | |
| Coverage | | 3,39% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\P 05

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | | 2 | 4,20% |
| Reference 1 | Coverage | 1,90% | Character Range 1819 - 2042 |
| <p>Tenho enfrentado pressões devido a falta de tempo de descasco. Por exemplo, no tempo de intervalo quando gente tenta descansar um pouco, os nossos chefes vêm nos pressionar para trabalhar alegando que o tempo está passar.</p> | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,30% | Character Range 2601 - 2871 |

Para este nosso ensino o tempo que nos é dado em cada aula são 40 minutos para escolas com três turnos. Se forem escolas com dois turnos são 45 minutos. No caso da minha escola o tempo é muito curto. São 40 minutos e com esse tempo não é tão fácil atingir os objectivos.

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | | 2 | 3,03% |
| Reference 1 | Coverage | 1,46% | Character Range 2046 - 2217 |
| Exigem-nos a fazer trabalho muito rápido como a elaboração de mapas, preenchimento de dados, processos, livros de turma. Então ai há muita exigência e agente não descansa. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,58% | Character Range 2982 - 3167 |
| O tempo que tenho como professor, acho ser muito reduzido. Eu dou aulas das 6:00H as 9:00H. Dai não tenho aulas, mas não termina por ai. Posso ter muito trabalho a fazer lá no serviço. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | | 1 | 3,25% |
| Reference 1 | Coverage | 3,25% | Character Range 668 - 1049 |
| As condições de trabalho são péssimas. Algumas salas apresentam-se sem carteiras, janelas sem vidros. Quando gente lecciona uma aula é normal interromper. Algumas salas não garantem segurança por causa de poeira. A estrada que passa ao pé da escola não esta alcatroada e toda poeira vem para as salas. Também as pessoas sujam as salas quando passam porque não há muro de vedação. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Turmas numerosas | | 2 | 1,36% |
| Reference 1 | Coverage | 1,18% | Character Range 1100 - 1238 |
| Quando as turmas são muito numerosas. Por exemplo na minha turma são mais de 60 alunos. Eu gostaria de ter uma turma com 30 ou 40 alunos. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 0,19% | Character Range 2871 - 2893 |
| com turmas numerosas. | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 7 |
| | Coverage | 2,96% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 06 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 2 | 4,60% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 2,63% | <i>Character Range</i> | 1104 - 1412 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Considero negativo por causa do tempo. O professor deve ficar na aula entre 40 a 45 minutos. Devido a escassez de tempo, o professor é obrigada a avançar sem todos alunos assimilarem os conteúdos. Isso acontece no EP2 em que o professor deve dar lugar o outro professor mesmo que não alcance os objectivos.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 1,97% | <i>Character Range</i> | 3642 - 3872 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

O tempo é normal. Há momentos que o tempo não é suficiente. As aulas que deviam ser de uma hora, apenas são dadas em 40 minutos estipulados. Mesmo que os alunos não percebam eu tenho que interromper a aula, devido o tempo escasso

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | 3 | 4,19% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,40% | <i>Character Range</i> | 1578 - 1742 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

O que me provoca mal-estar é estar preparado para trabalhar e encontrar um ambiente que não me permite trabalhar condignamente por falta de material concretizador.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 1,94% | <i>Character Range</i> | 2824 - 3051 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Sinto que o meu trabalho é normal, não é tão difícil. Só posso ter algumas dificuldades quando há falta de material didáctico como aparelhos. Eu venho transferido do distrito e quando cheguei notei falta de material didáctico.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 3</i> | Coverage | 0,85% | <i>Character Range</i> | 3345 - 3444 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

apesar das dificuldades de material didáctico por causa de livros escolares e manual do professor.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 5 |
| | Coverage | 4,40% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 07 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 1 | 4,48% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 4,48% | <i>Character Range</i> | 2900 - 3415 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Posso dizer que para mim, tenho encontrado situações muito negativas em termos de gestão do próprio tempo. Isso porque o tempo estabelecido não se adequa a realidade do próprio. Nós agora temos salas com 80 alunos e cada aula deve durar 40 minutos. Esse tempo não é suficiente para esse número de alunos porque não é possível fazer a verificação do trabalho dos alunos em 40 minutos. Posso não cumprir com as exigências do meu trabalho porque tenho que dividir o tempo de trabalho e de outras realizações pessoais.

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | 1 | 5,46% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 5,46% | <i>Character Range</i> | 1637 - 2264 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Como pressão não tenho muito a dizer, porque haveria pressão se eu não fosse capaz de cumprir com as exigências do meu trabalho. Eu não considero como pressão porque trabalho dentro do meu horário e tento cumprir aquilo que é a minha tarefa. Nunca tive aspectos que considero que estão fora do meu alcance no meu trabalho. O único período que posso considerar crítico, é no fim do ano, período em que temos que entregar as fichas de avaliação, preencher pautas, lançar as notas nos processos dos alunos e apresentar relatório da turma. Tudo isso tem sido num curto espaço de tempo e a pessoa é obrigada a cumprir com os prazos.

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | 2 | 5,57% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-----------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 2,86% | <i>Character Range</i> | 659 - 987 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-----------|

Ao falar das condições de trabalho primeiro gostaria de falar do ambiente físico da própria escola. São dificuldades que nós encontramos. Temos falta de infra-estruturas, salas de aula. Eu trabalho ao ar livre com dificuldades do quadro e falta de livros para os próprios alunos. Os livros não são abrangentes para todos alunos.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 2,72% | <i>Character Range</i> | 1040 - 1352 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

O que me provoca mal-estar são as próprias condições que não garantem o bom empenho para realizar o trabalho. Há muita interferência de pessoas quando a pessoa dá aulas porque existe um caminho e uma estrada. As vezes as pessoas passam ao pé dos próprios alunos, realmente isto não cria bom ambiente de trabalho.

| | | | |
|--|----------|--------------------------|------------------------------------|
| | | Total References | 4 |
| | | Coverage | 5,17% |
| | | Total Users | 1 |
| Internals\ P 08 | | Document | |
| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Maior responsabilidade | | 1 | 3,12% |
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 3,12% | <i>Character Range</i> 3838 - 4235 |
| Esta actividade é difícil porque o docente é quase um estudante. Qualquer momento requer concentração, elaboração de novas matérias e novas metodologias para dirigir o processo de ensino e aprendizagem condignamente. Isso tudo requer preparação e iniciativa do professor, porque ele não encontra a material já organizado. Por isso, o professor deve ter vontade, dedicação e uma entrega ao serviço. | | | |
| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | | 3 | 10,48% |
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 3,24% | <i>Character Range</i> 656 - 1069 |
| As condições do meu serviço ainda estão além do desejar por causa do intervalo entre as aulas. Entramos as 7:00H e saímos as 12:00H. Daí retomamos as 12:30H até as 17:00H. É muito chato porque não há condições de Centro Social onde a pessoa pode passar lanche e o professor é obrigado a trabalhar dois turnos mesmo com fome, porque não é possível a pessoa ir à casa para almoçar e voltar para continuar trabalhar. | | | |
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 2,41% | <i>Character Range</i> 1122 - 1429 |
| Não tenho desgosto em relação o meu trabalho mas devia se rever a parte de leccionação. Por exemplo, no ensino básico há seis tempos lectivos diários obrigatórios. Seis tempos são muito cansativos porque as nossas escolas não oferecem condições de lanche. Nós apenas trabalhamos com o espírito patriotismo. | | | |
| <i>Reference 3</i> | Coverage | 4,83% | <i>Character Range</i> 3173 - 3788 |
| A outra pressão é por causa do horário. Tal como disse, as aulas começam as 7:00H até às 12:00H e continuam das 12:30H às 17:00H. Por causa da falta de professores, na elaboração do horário não tem havido análise para se verificar a carga de um professor que trabalha de manha e a tarde. A escola não tem centro social nem oferece lanche escolar. Com um intervalo de apenas 30 minutos cria frustrações, porque o professor não descansa o suficiente para fazer a ligação dos dois turnos. Muitas vezes eu violo as normas e vou almoçar em casa. Porque 30 minutos não são suficientes, acabo comprometendo algumas aulas. | | | |
| | | Total References | 4 |
| | | Coverage | 6,80% |
| | | Total Users | 1 |
| Internals\ P 09 | | Document | |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 1 | 1,51% |
| Reference 1 | Coverage 1,51% | Character Range 3848 - 4047 |
| Trabalhar com as crianças exige muito tempo, os 45 minutos não são suficientes porque não é fácil dar uma aula e os alunos entenderem. Por isso, é preciso ver a situação e tentar resolver o problema. | | |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | 1 | 2,26% |
| Reference 1 | Coverage 2,26% | Character Range 1463 - 1761 |
| Outra situação é a falta de professores. O professor é obrigado a trabalhar em situação de dois turnos. Esse é um dos problemas que existe que pode concorrer para um fracasso. Para um professor que trabalha das 7:00H às 12:00H continuar às 12:30H, segundo turno, é difícil. Mas estamos a trabalhar | | |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Turmas numerosas | 1 | 4,33% |
| Reference 1 | Coverage 4,33% | Character Range 2602 - 3174 |
| Pode estar relacionada com a situação de turmas numerosas. Você pode estar a trabalhar em salas pequenas mas com um número maior de alunos. É um trabalho sob pressão porque você deve fazer chegar a informação num sítio que o número dos alunos e segundo o lugar onde estão, não há condições. Então, é difícil observar o que cada aluno faz e praticamente não há espaço para o professor passar de modo a agilizar a situação de cada aluno. Nossas salas não estão preparadas para 100 crianças mas você pode apanhar uma sala de 120 alunos. Ai dificulta o trabalho do professor. | | |

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 2,70% |
| Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 10 | Document |
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 1 | 1,77% |
| Reference 1 | Coverage 1,77% | Character Range 2282 - 2457 |

A pessoa deve fazer tudo para cumprir com o prazo, entregar na secção pedagógica a tempo e hora. É preciso corrigir provas, fazer estatística e entregar na secção pedagógica.

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Turmas numerosas | | 1 | 2,87% |
| Reference 1 | Coverage | 2,87% | Character Range 1937 - 2220 |
| As nossas turmas são daquelas com cento e tal alunos e quando chega o tempo de avaliações a pessoa sente-se apertada. É obrigada a corrigir cento e tal provas de três disciplinas, porque no ensino básico a pessoa tem duas ou três disciplinas. Por causa disso, fica-se muito ocupado. | | | |
| Total References | | 2 | |
| Coverage | | 2,32% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\P 12

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Maior responsabilidade | | 1 | 2,68% |
| Reference 1 | Coverage | 2,68% | Character Range 2338 - 2701 |
| A primeira pressão é a exigência relacionada com o cumprimento do horário. A segunda pressão é que você não pode entrar na aula sem planificar. A terceira é que você deve ter um guião de dosificarão. Se não dosifica ou não planifica, por exemplo, qualquer brigada que lhe surpreender a trabalhar fica contra si. Então, são as principais pressões do meu trabalho. | | | |
| Node Coding | | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | | 1 | 2,26% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,26% | Character Range | 2761 - 3067 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

No tempo de entrega de pautas. Se você ultrapassa o tempo estipulado constitui um problema sério. Eles exigem que você entregue os resumos do aproveitamento pedagógico e de mapas de 0 a 9. Caso a pessoa demore entregar o mapa de 0 a 9, é obrigado a conduzir pessoalmente na Direcção Provincial de Educação.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | | 1 | 0,83% |
| Reference 1 | Coverage | 0,83% | Character Range 929 - 1042 |

e humanas. Primeiro, porque o número de professores não é suficiente e isso obriga a pessoa a ter muitas turmas.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | | 5 | 4,37% |
| Reference 1 | Coverage | 0,42% | Character Range 870 - 927 |
| Sempre tem havido deficiências nas condições materiais | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,26% | Character Range 1044 - 1215 |
| Segundo, as possibilidades de material didáctico são escassas. Só aparece o benefício quando há Apoio Directo às Escolas que abastece os professores em termos de material | | | |
| Reference 3 - 4 | Coverage | 1,08% | Character Range 3117 - 3264 |
| O meu trabalho é fácil para aquele que tem vontade. Com vontade, o trabalho é fácil. A única barreira é a escassez de materiais, em alguns casos | | | |
| Reference 5 | Coverage | 1,61% | Character Range 3292 - 3510 |
| Materiais concretizadores. Por exemplo, há escolas que você pode calhar, lá fora, que não se pode encontrar nenhum manual. Para você planificar, é preciso ir numa outra escola e extrair os conteúdos para poder ensinar | | | |
| Total References | | 8 | |
| Coverage | | 2,53% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\ P 13

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | | 1 | 1,76% |
| Reference 1 | Coverage | 1,76% | Character Range 1609 - 1777 |

Por exemplo, quando se exige cumprir uma missão enquanto não devia. Você pode ser exigido para cumprir com o programa, mas o objectivo não é de cumprir com o programa.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | | 2 | 1,97% |
| Reference 1 | Coverage | 0,27% | Character Range 1824 - 1850 |
| A questão de turno e meio | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,70% | Character Range 5078 - 5240 |
| Devido a falta de professores a pessoa pode ter turno e meio. Nesse caso, a pessoa nem sempre trabalha com toda vontade porque pode trabalhar de manha e a noite. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Turmas numerosas | | 1 | 1,51% |
| Reference 1 | Coverage | 1,51% | Character Range 1850 - 1994 |
| e a questão de lotação de alunos na turma. Você não consegue lidar com uma turma de cento e tal alunos. Então, esse é um grande constrangimento. | | | |

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 1,75% |
| Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 14 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Maior responsabilidade | | 2 | 5,19% |
| Reference 1 | Coverage | 3,46% | Character Range 2224 - 2714 |
| É a exigência pedagógica que considero como pressão. O acto de planificar, por exemplo, é uma pressão porque não é fácil trabalhar em disciplinas e classes diferentes. Daí que se for a dar aulas sem plano, não poderei fazer algo. Então, essas são pressões que do bem ou mal eu tenho que satisfazer. Não só, mas também a carga horária, pois a pessoa deve fazer tudo para cumprir. Se for um tempo nocturno eu devo fazer tudo para ir trabalhar, mesmo que seja 22:00H. Aí pode ser uma pressão. | | | |

O trabalho do professor para mim não é fácil comparativamente com outras profissões porque exige reflexão e planificação. Praticamente exige ocupar-se quase 24 sobre 24 horas. Em casa assim como na escola o professor fica ocupado com o trabalho

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | 1 | 2,06% |

As dificuldades prendem-se com a exiguidade de material. Porque as vezes não existem condições na devida altura, o que cria dificuldades. Mesmo para o professor elaborar o material didáctico é necessário que haja algumas condições materiais, e muitas vezes a escola não tem essas condições.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 3,62% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 16

Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Maior responsabilidade | 1 | 1,58% |

Ser professor é mesmo que ser artista, ser escultor, porque o professor tem que moldar uma criança, o que não é fácil. Então, para tentar instruir uma criança até a sua preferência, não é tão fácil.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | 3 | 10,75% |

As condições de trabalho não são tão boas. Na escola existem paredes mas não tem carteiras para os alunos, não tem vidros, não tem janelas, as crianças sentam no chão, mesmo o próprio professor não tem cadeira nem mesa para guardar o seu material durante a aula. A escola não está localizada num bom sítio, quer dizer, o mesmo espaço partilhasse com automobilistas e não tem murro de vedação. A escola tem vinte salas e as mesmas cadeiras que não chegam para o período da manhã é que são usadas no período da tarde. Também a população está invadir cada vez mais o terreno, a escola não tem murro de vedação e as pessoas não se interessa com a delimitação. As plantas não crescem, porque é um lugar que não tem muito controle porque apenas tem um guarda. Esse guarda não recebe pelos fundos do estado, depende das contribuições dos pais.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,09% | Character Range | 1652 - 1789 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

As situações que me provocam mal-estar são essas: ver crianças sentadas no chão, escola sem janelas e muro, o professor sem secretária

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 3,03% | Character Range | 2123 - 2505 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O que tenho enfrentado como pressão é dar aulas de educação física, da 1ª a 5ª classe. Se a aula de educação física for no 1º tempo, os alunos ficam sujos porque não tem condições para tomar banho. E no último tempo acho que não é adequado para dar uma aula de educação física porque os alunos ficam cansados. Mas tenho que dar essa disciplina, então para mim acho ser uma pressão.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 6,17% |
| Total Users | 1 |

| Internals\P 17 | Document |
|----------------|----------|
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Maior responsabilidade | 1 | 1,30% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,30% | Character Range | 2822 - 3060 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Pelo meu carácter nunca tive pressões um pouco desagradáveis. A única pressão é aquela de cumprir o meu dever, aquilo que exigem de mim. Nunca senti outras pressões assessorias, a não ser pressões relacionadas com o cumprimento de normas

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | 3 | 5,93% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,68% | Character Range | 661 - 1337 |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|

Em termos de condições, enfrento problemas de distância de casa para a escola. Eu vivo na cidade e às vezes quando chove não posso trabalhar. Para além disso, para você ter material de planificação como esferográficas, cadernos, é preciso ir atrás das pessoas que estão em frente. Os chefes não sabem prever que até dia X poderá haver escassez de material. O professor deve pedir ou desenrascar, às vezes compro giz para usar no serviço. Mas temos edifícios mas em algumas salas não há carteiras, os alunos sentam no chão e para o professor ver o que o aluno escreve é preciso inclinar. Todas essas situações tornam o trabalho difícil, complica a própria actividade docente.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 0,87% | Character Range | 1388 - 1547 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Primeiro é a questão de distância porque eu tenho vontade de chegar cedo mas chego tarde. Quando o meu transporte não garante levar-me até lá, acabo faltando.

Quais são os direitos do professor? Um dos direitos é trabalhar com material didático completo, a instituição fornecer-lhe materiais para você desempenhar adequadamente a sua função. Mas há escolas que não tem quadros, por exemplo, quadros de escrever.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 3,61% |
| Total Users | 1 |

Internals\ P 18

Document

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 1 | 2,10% |

| | | |
|-------------|----------------|-----------------------------|
| Reference 1 | Coverage 2,10% | Character Range 2039 - 2212 |
|-------------|----------------|-----------------------------|

Acho que é insuficiente, porque é necessário preparar muitas aulas. Fica muito apertado você planificar muitas aulas porque para além de ser professor, a pessoa tem família

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Turmas numerosas | 1 | 1,19% |

| | | |
|-------------|----------------|---------------------------|
| Reference 1 | Coverage 1,19% | Character Range 664 - 762 |
|-------------|----------------|---------------------------|

Acho que estamos mal pelas condições em que nós estamos a trabalhar porque temos turmas numerosas

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 2 |
| Coverage | 1,65% |
| Total Users | 1 |

Internals\ P 19

Document

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 1 | 1,25% |

| | | |
|-------------|----------------|-----------------------------|
| Reference 1 | Coverage 1,25% | Character Range 2302 - 2423 |
|-------------|----------------|-----------------------------|

São muitas situações. Você tem que planificar, apresentar dosificações em datas exactas. Essas são pressões do dia-a-dia.

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Sobrecarga de trabalho | 1 | 2,49% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,49% | Character Range | 1452 - 1694 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Para os que estão no campo a leccionar turno e meio, a tarde devem continuar assim como a noite. Eu, por exemplo, já dei aulas de manha, a tarde e a noite. Então que tempo eu terei para preparar as lições? Essas condições provocam mal-estar.

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Condições físicas do trabalho\Recursos materiais e físicos | 2 | 3,80% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-----------|
| Reference 1 | Coverage | 2,11% | Character Range | 663 - 868 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-----------|

Para mim as condições de trabalho são normais. As condições não são boas porque há alunos que sentam no chão. Também não tem carteiras e as vezes há perturbação de barulho por causa do ambiente da escola.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,69% | Character Range | 921 - 1085 |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|

As condições que me provocam mal-estar são as difíceis condições de trabalho e a falta de material didáctico. As crianças estudam debaixo das árvores, no ar livre.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 2,52% |
| Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 20 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.1. Factores intrínsecos ao trabalho\Características do trabalho\Pressão de tempo | 1 | 1,16% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,16% | Character Range | 3423 - 3554 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Não é suficiente porque um docente tem duas a três disciplinas para planificar e isso leva muito tempo, também cria muita pressão.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 1 |
| Coverage | 1,16% |
| Total Users | 1 |

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 14:24

Coding By

Abacar, Mussa

Internals\ P 01 Document

| Node Coding | References | Coverage |
|--|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 1 | 3,02% |
| Reference 1 | Coverage 3,02% | Character Range 3227 - 3462 |
| A contribuição dos pais é um pouco fraca. Não sei se é por causa da fraca formação académica ou por ser uma zona do litoral. Mas em termos de ajuda à escola, a contribuição dos pais é ineficaz. Parece que deixam tudo para o professor. | | |
| Total References | 1 | |
| Coverage | 3,02% | |
| Total Users | 1 | |

Internals\ P 02 Document

| Node Coding | References | Coverage |
|--|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. Relacionamento social\Relação com a sociedade | 1 | 2,07% |
| Reference 1 | Coverage 2,07% | Character Range 9020 - 9221 |
| Tenho a dizer que o governo deveria realizar algum exercício para melhorar e elevar, cada vez mais a profissão do professor porque às vezes o professor é ridicularizado na sociedade, não é valorizado. | | |
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 1 | 0,95% |
| Reference 1 | Coverage 0,95% | Character Range 3725 - 3817 |

Os outros acham que as contribuições são para o bem dos professores. Esses nunca contribuem.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 1,51% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 03 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 1 | 5,73% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 5,73% | Character Range | 2229 - 2606 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O relacionamento com os pais e encarregados de educação é razoável porque nem todos acompanham a situação dos seus filhos. Por exemplo, há aqueles encarregados que até no fim do ano não conhecem a turma do seu filho mas, alguns pais, tem aparecido para saberem como os filhos se comportam. Isso acontece devido a falta de interesse ou mesmo porque se queixam de falta de tempo.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 5,73% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 04 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 2 Relacionamento social\Relacionamento com os alunos | 2 | 2,87% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,96% | Character Range | 1282 - 1402 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O meu trabalho pode me provocar mal-estar quando não consigo atingir os meus objectivos, quando tenho baixa percentagem

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,91% | Character Range | 1901 - 2140 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O que provoca pressão no trabalho é o caso de desistência. O professor é obrigado a tentar perceber os motivos das desistências indo a casa dos alunos para saber porque não vão a escola. Então, isso cria transtornos no próprio professor.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 1 | 0,90% |
| Reference 1 | Coverage | 0,90% | Character Range 4178 - 4291 |
| Também os pais não pressionam os alunos a ir à escola. Então, isso pode prejudicar o desenvolvimento da educação. | | | |

Total References 3
Coverage 1,89%
Total Users 1

Internals\ P 05

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|---|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relação com a sociedade | 1 | 4,18% |
| Reference 1 | Coverage | 4,18% | Character Range 6707 - 7198 |
| Muita gente não valoriza o trabalho do professor principalmente com o novo sistema de passagem semi-automática que o país implementou. As pessoas não sabem o que é passagem semi-automática, pensam que passagem semi-automática é apenas frequentar de 1ª a 7ª sem reprovar. Então, quando um professor passa numa comunidade, pode não ser respeitado e alguns podem fazer de conta que não é nada. Isto porque sabem que chegando no fim do ano o filho vai passar devido o sistema que gente usa. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com os alunos | 1 | 1,52% |
| Reference 1 | Coverage | 1,52% | Character Range 3358 - 3536 |
| São satisfatórias porque numa escola não faltam alunos indisciplinados. Há alunos que não é fácil trabalhar com eles. Ma como não é o professor que escolhe, ele deve enfrentar. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 3 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 3 | 10,85% |
| Reference 1 | Coverage | 2,07% | Character Range 1242 - 1485 |
| Para além disso, a própria participação dos alunos é fraca. Há pais que deixam o filho no primeiro dia de aulas e nunca mais aparecem. Nesse sentido, é muito difícil assumir todos os papéis, como professor e como pai e encarregado de educação. | | | |

| | | | | |
|--|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 3,46% | Character Range | 3920 - 4326 |
| Os pais tem uma participação significativa em relação a progressão dos filhos mas o que acontece é que esses pais nunca aparecem para saber a presença do aluno na escola, a sua aprendizagem. Eles alegam que alegam a falta de tempo, deixando tudo sob responsabilidade do professor, o que dificulta o trabalho do professor porque nós esperamos a presença dos pais para resolver alguns problemas dos alunos. | | | | |
| Reference 3 | Coverage | 5,32% | Character Range | 4414 - 5038 |
| O envolvimento é muito pouco. Eles poucas vezes se envolvem no acompanhamento dos seus filhos alegando que não têm tempo. Eles envolvem-se quando aproxima o fim do ano. A preocupação é de que o educando deles tem que passar. A partir de Janeiro até quase Setembro é normal não ver nenhum pai a procurar saber da situação do seu filho. Nas reuniões os pais que aparecem são constantes e em número reduzido. Até há outros pais que nem conhecem o professor e a turma do seu filho. Só sabem que meu filho amanhece e vai a escola mas o professor que lhe dá aulas não conhecem, nem o director da escola conhecem, nem o pedagógico. | | | | |
| Total References | | 5 | | |
| Coverage | | 5,51% | | |
| Total Users | | 1 | | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 06 | Document |
|----------------|----------|

| | | |
|--|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | 1 | 2,31% |
| Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | |

| | | | | |
|--|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,31% | Character Range | 4248 - 4518 |
| Às vezes o envolvimento fracassa porque há alunos que desistem da escola por negligência e falta de apoio dos pais. Quando é assim as crianças desistem. Então, eu considero que esses pais não se envolvem no acompanhamento dos seus educandos. Mas alguns pais se envolvem. | | | | |
| Total References | | 1 | | |
| Coverage | | 2,31% | | |
| Total Users | | 1 | | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 07 | Document |
|----------------|----------|

| | | |
|---|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | 1 | 2,24% |
| Relacionamento social\Relação com a sociedade | | |

| | | | | |
|---|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,24% | Character Range | 6750 - 7007 |
| Podia dizer que a profissão docente é reconhecida mas neste contexto que a sociedade não consegue colaborar, se é reconhecida não chega a cem por cento porque o reconhecer é colaborar. Se não há colaboração, então não sei se na verdade há um reconhecimento. | | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | 1 | 1,29% |
| Reference 1 | Coverage | 1,29% | Character Range 3691 - 3839 |
| Uma vez a outra tem sido boas e outras vezes não. Há vezes que os superiores podem exigir uma coisa e a pessoa não estar em altura de corresponder. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 1 | 7,33% |
| Reference 1 | Coverage | 7,33% | Character Range 3996 - 4838 |
| Posso dizer que a relação com pais e encarregados não é boa. Eu, como professora, considero a criança como inocente e que às vezes acaba fazendo coisas inconscientemente. Mas a coisa é grave quando um encarregado não aparece para fazer o acompanhamento do seu próprio filho. Consequentemente, cria outras situações para os próprios alunos porque um aluno pode sair de casa e não chegar na escola. O professor pode pensar que o aluno está em casa e o encarregado pensar que está na escola. Sem comunicação é difícil identificar esse tipo de problemas. As vezes o encarregado apenas chega no fim do ano, depois de o aluno ter perdido 3 a 5 meses de aulas, sem aparecer na escola. O aluno pode ser considerado pelo professor como desistente mas o encarregado quer que o aluno não seja considerado desistente, o que faz com que haja contradição. | | | |
| Total References | | 3 | |
| Coverage | | 3,62% | |
| Total Users | | 1 | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 08 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 3 | Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | 3 | 9,02% |
| Reference 1 | Coverage | 5,63% | Character Range 1434 - 2152 |
| Algumas vezes o relacionamento entre docentes e a direcção cria alguns constrangimentos devido a maneira de planificação e distribuição de tarefas. A pessoa vai ao serviço e não conta que vai fazer esta ou aquela actividade porque não esta prevista. Quando há surpresa você não se encontra disposto e entra em contraste com os próprios dirigentes. Muitos dirigentes não prevêem as actividades atempadamente. Então, para mim isso cria mal-estar. Às vezes tem havido surpresa na elaboração de APs. Dizem que no dia seguinte deve-se elaborar provas sem condições de fotocopiadora e papel. Também cada professor é obrigado a utilizar papel químico para reproduzir enunciados. Isso tem sido em um dia, o que provoca fadiga. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,54% | Character Range 2464 - 2660 |
| As pressões que tenho e até minam o bom relacionamento no serviço são aquelas que acabei de me referir anteriormente, como o caso da planificação e a falta de atribuição de tarefas atempadamente. | | | |

Em termos de relacionamento com os outros, nos relacionamos de boa maneira, mesmo com os alunos. Mas muitas vezes a direcção dificulta o bom relacionamento com os professores, parece-me que as pessoas não sabem como dirigir os outros.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|-----------------|-------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 1 | 3,84% |
| Reference 1 | Coverage 3,84% | Character Range | 4756 - 5246 |
| Com os pais e encarregados de educação nunca notei um caso estranho. Ultimamente os pais e encarregados de educação trazem a criança e entregam a escola. Só aparecem uma vez a outra, quando acontece este ou aquele tipo de eventualidade ou mesmo no fim do ano quando o resultado da criança é negativo. Eles se preocupam também quando o seu educando perde material ou entra em conflito com os colegas. Nessas situações os pais aparecem. Geralmente, eles não fazem o acompanhamento dos filhos | | | |
| Total References | | 4 | |
| Coverage | | 6,43% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\P 09

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|-----------------|-------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | 1 | 2,68% |
| Reference 1 | Coverage 2,68% | Character Range | 2203 - 2557 |
| As pressões surgem quando os Serviços Distritais exigem que haja uma evolução do aproveitamento pedagógico, no final de cada semestre, porque por detrás disso existem alunos fugitivos. Há alunos que pouco se interessam em aprender, que não estão motivados. E se a pessoa não cumpre começa haver perseguições, mau relacionamento com os órgãos de direcção. | | | |
| Node Coding | | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 2 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 2 | 8,05% |
| Reference 1 | Coverage 3,80% | Character Range | 857 - 1359 |
| A situação de trabalho que me cria mal-estar é o tipo de comportamento da zona, das pessoas que vivem nesta zona. A aderência à escola não é fácil, poucos pais entendem o que é isso de escola. Ainda existe a captura das crianças para entrarem na escola, ainda isso se verifica. Se o professor não tiver a capacidade de controlar os alunos, dificilmente chegará no fim do ano com o mesmo número de crianças matriculadas. Esta é uma das dificuldades que existe em quase todas escolas do campo, no geral. | | | |
| Reference 2 | Coverage 4,25% | Character Range | 4285 - 4846 |

Os pais só chegam à escola quando o professor solicita. Alguns pais não se interessam com os filhos na escola. Naturalmente, caso o aluno não chegue na escola o professor tem que fazer esforço de buscar a criança e conversar com os pais. Mas a única coisa que os pais falam é que você é que tem que conversar com o aluno. Quer dizer, eles não se acham responsáveis pelo filho. Então, para orientar facilmente à criança, o professor deve enquadrar primeiro o pai em relação o valor da escola. Então, é esse problema que existe, os pais não aderirem bem à escola

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 5,36% |
| | Total Users | 1 |

| | | |
|------------|------|----------|
| Internals\ | P 10 | Document |
|------------|------|----------|

| | | |
|--|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 2 | 2 | 4,93% |
| Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,46% | Character Range | 1042 - 1285 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Em parte são os pais e encarregados de educação. Alguns pais e encarregados de educação apenas sabem trazer a criança na escola e não acompanham. Mas reclamam muito quando se confrontam com um resultado negativo do seu educando no fim do ano.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 2,46% | Character Range | 3459 - 3702 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O relacionamento social é bom, mas em relação o serviço há dificuldades. Eles não acompanham às crianças. Basta entregar o professor, para eles já é tudo. Mas socialmente nunca tivemos problemas porque nunca vieram se queixar de algum aspecto.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 4,93% |
| | Total Users | 1 |

| | | |
|------------|------|----------|
| Internals\ | P 11 | Document |
|------------|------|----------|

| | | |
|---|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | 1 | 2,02% |
| Relacionamento social\Relação com a sociedade | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,02% | Character Range | 4844 - 5031 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O trabalho não é valorizado. Como estou no litoral, as pessoas valorizam mais a pesca do que a actividade do professor. É lamentável que a sociedade não valorize o professor, a escola.

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 2 | Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | | 5,13% |
| Reference 1 | Coverage | 2,51% | Character Range 832 - 1065 |
| <p>É de alguns colegas que não se comportam bem, não gostam de trabalhar. Há colegas que gostam de apresentar dados de aproveitamento falsos e a pessoa é obrigada a alterar sempre a estatística. Com esse tipo de colegas não me entendo.</p> | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,62% | Character Range 1818 - 2061 |
| <p>Nunca tive uma pressão assim. Apenas sinto-me pressionada no momento em que alguns colegas trazem dados falsos de aproveitamento pedagógico, o que compromete o meu serviço. Eu não consigo lidar devidamente com esses colegas e eles sabem disso.</p> | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 5 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | 11,55% |
| Reference 1 | Coverage | 2,20% | Character Range 1106 - 1310 |
| <p>Em termos das condições é o comportamento da própria comunidade que não exige aos filhos para ir a escola. Os filhos vêm à escola apenas quando querem. Os pais dizem que não estudaram mas conseguem viver.</p> | | | |
| Reference 2 | Coverage | 4,32% | Character Range 3024 - 3425 |
| <p>As relações são muito difíceis. Não só no tempo de aula como também na preparação de festas. Eles proíbem os alunos a participar nos eventos da escola, principalmente festas. Por exemplo, na festa de 1 de Junho os alunos passaram nas suas casas junto dos pais. Posso dizer que com os pais e encarregados de educação não existe uma boas relações, há boas relações com os membros do concelho de escola.</p> | | | |
| Reference 3 | Coverage | 1,28% | Character Range 3515 - 3634 |
| <p>Nada, não se envolvem em nada. Nós marcamos encontros com eles mas não aparecem. Se aparecerem dois, é com muita sorte.</p> | | | |
| Reference 4 | Coverage | 1,91% | Character Range 3761 - 3938 |
| <p>Interfere negativamente porque não temos contactos entre nós. Os pais não sabem a situação do aluno e eu também não tenho a quem informar sobre qualquer dificuldade de um aluno.</p> | | | |
| Reference 5 | Coverage | 1,83% | Character Range 4067 - 4237 |

Por exemplo, se nós queremos construir duas salas, os pais devem participar sem alguém ir atrás deles. Às vezes para eles virem é preciso o conselho da escola pressionar.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 8 |
| | Coverage | 6,23% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 12 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 2 | 2 | 5,73% |
| Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,18% | Character Range | 3848 - 4279 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Ultimamente as relações têm sido razoáveis. Mas quando chega a fase de ritos de iniciação tem havido contraste entre encarregado e professor. Há encarregados "inconscientes" que pegam os seus filhos e submetem aos ritos de iniciação sem o conhecimento do director da turma. E calha em tempo de avaliação. Logo, há contraste entre professor e encarregado de educação. Fora disso, há boa correspondência entre pai, aluno e professor

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 2,56% | Character Range | 5154 - 5501 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Existem alguns que aparecem nos momentos lectivos para saber o decurso do processo de ensino e aprendizagem dos seus filhos. Mas há aqueles que não sabem porque os filhos vão à escola. Esses aparecem e pedem para o filho ir proteger machambas de passarinhos e macacos. Se o professor nega esse pedido, há divergências entre o professor e esse pai

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 5,73% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 13 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | 1 | 1,94% |
| Relacionamento social\Relação com a sociedade | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,94% | Character Range | 5413 - 5598 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

É valorizado mas não no seu todo. Algumas pessoas têm tendência de humilhar o professor. Muitas pessoas não dão consideração ao professor mesmo sabendo que ele é que forma a sociedade.

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|--|-----------------|-------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 2 | Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | | 5,11% |
| Reference 1 | Coverage 2,54% | Character Range | 2628 - 2870 |
| As relações são um pouco melhores. Não é possível serem totalmente boas, mas são aceitáveis. Há mesmo momentos de tensão com os chefes, alguns carecem de preparação para aprender a lidar com os outros porque trabalhar com pessoas não é fácil. | | | |
| Reference 2 | Coverage 2,57% | Character Range | 4761 - 5006 |
| Por exemplo, quando faço um trabalho e a direcção não valoriza, eu sinto muito. Se calhar é porque não gostam de mim. Há professores que são filhos da casa, são gostados e protegidos. Eu não faço parte desse grupo, não sei quais são os motivos. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|--|-----------------|-------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | 3,61% |
| Reference 1 | Coverage 3,61% | Character Range | 2950 - 3294 |
| É regular mas para haver serviço é preciso fazer esforço para manter uma relação constante com eles. Há vezes que temos um assunto a tratar entre professor, aluno e pai e encarregado de educação e notificamos os pais e encarregados. Embora haja pais que aparecem quando solicitamos, muitos pais são negligentes, não cumprem com as solicitações. | | | |
| Total References | | 4 | |
| Coverage | | 3,55% | |
| Total Users | | 1 | |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 15 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|---|-----------------|-------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 4 | Relacionamento social\Relação com a sociedade | | 3,50% |
| Reference 1 | Coverage 0,67% | Character Range | 6516 - 6603 |
| Neste momento que estamos atravessar, a sociedade não valoriza o trabalho do professor. | | | |
| Reference 2 | Coverage 1,23% | Character Range | 6781 - 6940 |

Mediante isso, não valorizam a profissão do professor tal como os tempos passados. Alguns não reconhecem a importância do professor mesmo que trabalhe bem.

Reference 3 Coverage 1,16% Character Range 6995 - 7144

Eu penso que a minha vida profissional não esta a ter sucesso a nível social. Isso cria constrangimento porque o professor é quem forma as gerações.

Reference 4 Coverage 0,43% Character Range 12594 - 12650

O muito para mim é a falta de consideração do professor,

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 Relacionamento social\Relacionamento com os alunos | 1 | 2,60% |

Reference 1 Coverage 2,60% Character Range 3594 - 3929

As relações não são tão boas porque quando chega um dia festivo implica os alunos não aparecerem às aulas ao longo da semana. Essa situação acontece em todas escolas de todo o distrito de Mecuburi e é muito difícil a pessoa gerir. Se dia 7 de Setembro, por exemplo, calha numa segunda-feira, os alunos só podem aparecem depois de acabar a semana

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | 1 | 0,64% |

Reference 1 Coverage 0,64% Character Range 6272 - 6355

Também quando vejo alguns colegas a se comportarem mal, fico muito tempo a pensar.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 1 | 1,10% |

Reference 1 Coverage 1,10% Character Range 4235 - 4377

Também existem pais que não fazem acompanhamento mas quando chega no final do ano e o aluno reprova, começam a se preocupar com a reprovação.

| | | | | | |
|---|------------------------------------|-------------------|----------|-----------------|-------------|
| | | Total References | 7 | | |
| | | Coverage | 1,96% | | |
| | | Total Users | 1 | | |
| Internals\ P 16 | | | Document | | |
| Node Coding | | References | | Coverage | |
| Tree | Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 3 | 3 | | 6,89% | |
| Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 0,70% | Character Range | 1511 - 1599 |
| Nem todos os pais colaboram, nem todos contribuem para poder se contratar outro guarda. | | | | | |
| Reference 2 | | Coverage | 0,53% | Character Range | 1789 - 1856 |
| e o fraco contributo dos pais e encarregados de educação na escola | | | | | |
| Reference 3 | | Coverage | 5,66% | Character Range | 4281 - 4995 |
| Com os pais não sei se posso dizer que as relações são boas mas eles participam activamente nas reuniões. Mas alguns pais não acompanham seus filhos, basta deixarem em Janeiro, só voltam para saber a turma e nas divulgações de resultados, no final de cada trimestre. Então, há vezes que apanham surpresa, quando nós dizemos, por exemplo, que este aluno tem 20 faltas. Eles não aceitam justificando que todos os dias o aluno sai de casa e que nunca faltou a escola. Algumas crianças que entram pela primeira vez na escola, as vezes não chegam na escola por causa dessa falta de acompanhamento. Elas param pelo caminho esperando os outros para voltar para regressar à casa a mesma hora e os pais nunca se apercebem. | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------------------------------|-------------------|----------|-----------------|-------------|
| | | Total References | 3 | | |
| | | Coverage | 6,89% | | |
| | | Total Users | 1 | | |
| Internals\ P 17 | | | Document | | |
| Node Coding | | References | | Coverage | |
| Tree | Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | | | 1,74% | |
| Relacionamento social\Relação com a sociedade | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,74% | Character Range | 7000 - 7319 |
| <p>Directa ou indirectamente eu contribuo para a sociedade. A valorização não é em cem por cento mas o que mais conta é a percentagem dos que valorizam em relação aos que não valorizam. Mas as vezes o professor é mal visto na sociedade, é mal interpretado. Há outros que pensam que o professor é um obstáculo para eles.</p> | | | | | |

| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|--|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 | Relacionamento social\Relacionamento com os alunos | | 2,00% |
| Reference 1 | Coverage | 2,00% | Character Range 3696 - 4063 |
| <p>O que pode tornar o trabalho um pouco complicado é a falta de interacção com os alunos, há alunos que não entendem porque estão na escola. Então você fala mas parece não esta a dizer nada, não apresentam dúvidas, não fazem trabalhos de casa. Isso torna o trabalho um pouco complicado porque você não sabe se situar em relação o nível de conhecimento do próprio aluno</p> | | | |

| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 5 | Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | 5,09% |
| Reference 1 | Coverage | 1,50% | Character Range 1547 - 1823 |
| <p>Outra situação é dos pais que não têm contacto com a escola. Nos dois anos que trabalho nesta escola nunca tive nenhum contacto com pais e encarregado de educação, um único contacto sequer, um só a vir saber a situação da criança. Neste ano solicitei três mas nenhum apareceu</p> | | | |
| Reference 2 | Coverage | 0,82% | Character Range 1873 - 2023 |
| <p>A partir dai não, mesmo nos dias de divulgação de resultados se aparecerem cinco pais numa turma, segundo os antigos da escola você tem que agradecer</p> | | | |
| Reference 3 | Coverage | 1,10% | Character Range 2073 - 2276 |
| <p>É difícil avaliar. A partir desse comportamento dos pais não quererem acompanhar os seus filhos, torna-me difícil avaliar se o relacionamento é bom ou não porque não há interacção, não estamos interagir</p> | | | |
| Reference 4 | Coverage | 1,16% | Character Range 3111 - 3324 |
| <p>Para mim a dificuldade que existe é a dificuldade da compreensão dos encarregados em relação à escola. Eles não sabem o valor da escola numa comunidade, por isso não se interessam com o que acontece com os alunos</p> | | | |
| Reference 5 | Coverage | 0,51% | Character Range 4498 - 4591 |
| <p>Mas como eu disse, com os pais não consigo avaliar porque não tenho contacto com nenhum pai.</p> | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 7 |
| | Coverage | 2,94% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 18 | Document |
|------------------------|-----------------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 Relacionamento social\Relação com a sociedade | 1 | 2,93% |

Reference 1 Coverage 2,93% *Character Range* 4491 - 4732

Atualmente, nós não somos valorizados. Mas alguns reconhecem o esforço que os professores fazem para desenvolver o país. Outros não consideram o professor e até desprezam. Chegam a dizer que o professor brinca com crianças, não é nada.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 2 Relacionamento social\Relacionamento com os alunos | 2 | 2,56% |

Reference 1 Coverage 1,76% *Character Range* 762 - 907

e os alunos não se aplicam nos estudos. Eles aproveitam-se do ambiente da escola para cometer indisciplina dificultando o trabalho do professor.

Reference 2 Coverage 0,80% *Character Range* 1046 - 1112

É quando dou aulas e alguns alunos não conseguem reter a matéria.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | 1 | 3,32% |

Reference 1 Coverage 3,32% *Character Range* 1114 - 1387

Os próprios chefes exigem muito, eles só se preocupam com o trabalho, não entendem que a pessoa deve atender a família. Praticamente querem que a pessoa trabalhe todo momento. Quando você reclama é visto como rebelde, daí começa haver problemas de relacionamento com eles.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 3 Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | 3 | 5,00% |

Reference 1 Coverage 1,04% Character Range 907 - 993

Os próprios encarregados de educação, alguns não tem interesse pelos seus educandos

Reference 2 Coverage 2,70% Character Range 2548 - 2770

Não há boas relações com os pais e encarregados de educação. Os que são membros do concelho da escola tentam falar com eles mas não conseguem. Os pais não reconhecem o esforço que a escola faz para pôr os alunos a estudar

Reference 3 Coverage 1,26% Character Range 2860 - 2964

Alguns acompanham. Mas há outros que não acompanham durante ano e nem conhecem o professor do seu filho

Total References 7
Coverage 3,45%
Total Users 1

Internals\ P 19 Document

Node Coding References Coverage
Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 3,22%
Relacionamento social\Relação com a sociedade

Reference 1 Coverage 3,22% Character Range 5733 - 6045

Há muitos comentários maus em relação ao trabalho do professor. Eu acho que o professor passa muito mal em termos de valorização. Eu nunca ouvi na comunidade a elogiarem o trabalho do professor. No geral, o professor nunca é elogiado em presença. Talvez quando o professor é transferido de uma escola para outra.

Node Coding References Coverage
Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.2. 1 1,57%
Relacionamento social\Relacionamento com os alunos

Reference 1 Coverage 1,57% Character Range 1085 - 1237

Também temos alunos que não sabem porque vão à escola. Estão toda a hora a querer criar complicações ao professor, são desobedientes e indisciplinados.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---|----------------------------------|----------|------------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\2. Fontes de distress\2.2. | 1 | | 4,27% |
| Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | Reference 1 | Coverage | 4,27% | Character Range 3755 - 4169 |
| <hr/> | | | | |
| No campo, geralmente as pessoas não tem muito interesse em acompanhar os seus filhos. Mas nós periodicamente chamamos os pais para explicamos como o filho se comporta. Por iniciativa própria, eles não têm o hábito de acompanhar os seus filhos, é muito difícil. Mesmo para questões de higiene, é preciso ser o professor a controlar. Eles mandam os miúdos à escola e prontos, deixam a responsabilidade ao professor. | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Total References | | | 3 | |
| Coverage | | | 3,02% | |
| Total Users | | | 1 | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 20 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---|----------------------------------|----------|------------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\2. Fontes de distress\2.2. | 3 | | 7,62% |
| Relacionamento social\Relacionamento com os supervisores e colegas | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | Reference 1 | Coverage | 2,55% | Character Range 3761 - 4049 |
| <hr/> | | | | |
| No sentido geral, as relações são razoáveis, mas não falta haver obstáculos. As vezes verifica-se mau entendimento entre um colega e outro ou mesmo com a direcção. Nem sempre tudo o queremos a direcção nos oferece e nem todos os procedimentos da direcção gostamos, o que provoca intrigas. | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | Reference 2 | Coverage | 2,74% | Character Range 4068 - 4378 |
| <hr/> | | | | |
| A relação com os colegas é uma relação dividida. Uma vez que estamos numa Escola Primária Completa, que envolve EP1 e EP2, a relação dos professores que leccionam cada um desses níveis não é boa. Nota-se uma separação entre os professores do EP1 e EP2 e há reclamações nas reuniões sobre o mau relacionamento. | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | Reference 3 | Coverage | 2,34% | Character Range 4405 - 4669 |
| <hr/> | | | | |
| Com a direcção as relações não são das melhores. Para mim acho que a direcção precisa de muito diálogo com os professores e com o colectivo da escola. Isso não tem se verificado o que cria grupinhos contra a direcção, o que contribui para o mau ambiente na escola | | | | |

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|----------------------------------|----------|------------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\2. Fontes de distress\2.2. | 3 | | 5,61% |
| Relacionamento social\Relacionamento com pais e encarregados de educação | | | | |
| <hr/> | | | | |
| | Reference 1 | Coverage | 2,63% | Character Range 4755 - 5052 |
| <hr/> | | | | |

Com os pais e encarregados de educação posso considerar que a relação não é assim tão boa porque há falta de diálogo. Os próprios pais e encarregados de educação não conseguem acompanhar os seus filhos. Esse distanciamento não cria condições para que haja um bom relacionamento com os professores

Reference 2 Coverage 2,09% *Character Range* 5142 - 5378

Eu acho que os próprios pais e encarregados de educação não conhecem o valor da escola porque basta matricular ou inscrever o seu educando não fazem nenhum acompanhamento. Mesmo quando solicitamos um encarregado de educação não aparece

Reference 3 Coverage 0,89% *Character Range* 5712 - 5813

Se solicito os encarregados de educação e não aparecem, nunca vou sentir um bom ambiente de trabalho

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 6 |
| Coverage | 6,62% |
| Total Users | 1 |

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 14:24

Coding By

Abacar, Mussa

Internals\ P 05 Document

| Node Coding | References | Coverage |
|---|----------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Progressão semi-automática | 2 | 8,14% |
| Reference 1 | Coverage 2,91% | Character Range 3579 - 3920 |
| A participação dos pais é muito importante no ensino, principalmente com este novo currículo, com a passagem semi-automática. Com o sistema de passagem semi-automática, o professor está interdito de reprovar um aluno sem ouvir o pai. Isso compromete o próprio trabalho do professor, porque há alunos que passam de classe enquanto não sabem. | | |
| Reference 2 | Coverage 5,23% | Character Range 11121 - 11735 |
| Eu gostei muito da conversa mas também quero dizer que o nosso sistema de ensino está a trazer grandes dificuldades, grandes problemas no nosso país. Os nossos alunos passam de classe e até alguns vão ao ensino secundário sem saber ler e escrever. Mas o governo diz que a culpa é dos professores porque eles não ensinam. Mas alguns professores que agora trabalham são os mesmos do antigo sistema. Então, será que esses professores não estão a trabalhar como trabalhavam anteriormente? Então, eu gostaria que mudassem o sistema porque não é favorável para o país e está criar muitas dificuldades no nosso trabalho. | | |
| Total References | 2 | |
| Coverage | 8,14% | |
| Total Users | 1 | |

Internals\ P 06 Document

| Node Coding | References | Coverage |
|--|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Número de disciplinas | 1 | 0,97% |
| Reference 1 | Coverage 0,97% | Character Range 1412 - 1525 |
| Ao nível do EP1, por exemplo, o novo currículo traz muitas disciplinas e cada dia lecciona-se 4 a 5 disciplinas. | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Progressão semi-automática | | 1 | 1,88% |
| Reference 1 | Coverage | 1,88% | Character Range 848 - 1068 |
| Há uma coisa que merece referir. Após a introdução do novo currículo, ao nível do sistema de ensino e aprendizagem, os conteúdos programados são bem-vindos mas a passagem semi-automática considero como aspecto negativo. | | | |

Total References 2
Coverage 1,42%
Total Users 1

Internals\ P 09

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Progressão semi-automática | | 1 | 1,62% |
| Reference 1 | Coverage | 1,62% | Character Range 3174 - 3388 |
| Mas como pretende-se que haja uma percentagem favorável, todos alunos passagem de classe, nós somos obrigados a trabalhar fortemente e a satisfazer as exigências do currículo, deixar quase todos alunos aprovados. | | | |

Total References 1
Coverage 1,62%
Total Users 1

Internals\ P 11

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Progressão semi-automática | | 1 | 1,25% |
| Reference 1 | Coverage | 1,25% | Character Range 9156 - 9272 |
| Nós estamos a seguir certas políticas que na minha óptica não são boas, como é o caso de passagens semi-automáticas. | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 1,25% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 13 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Progressão semi-automática | 1 | 3,24% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 3,24% | <i>Character Range</i> | 5600 - 5909 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Primeiro, o currículo está mal concebido e a comunidade, os alunos e professores não dão peso. As pessoas dizem que no novo currículo não se chumba e por isso não se estuda nada. Os alunos chegam na 7ª classe sem saber ler e escrever. Dessa forma, eles não põem peso à escola, devido a natureza do currículo.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 3,24% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 15 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Número de disciplinas | 1 | 2,24% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 2,24% | <i>Character Range</i> | 2746 - 3035 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Eu vou falar particularmente do EP1. Na 1ª classe o aluno entra as 7:00H e sai as 12:05H. Fora de mim, penso que seis horas diárias são muito cansativas para a própria criança. Até o 3º tempo a criança já esta cansada. Também é fatigante o professor ter que planificar seis aulas por dia.

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Progressão semi-automática | 3 | 2,92% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,33% | <i>Character Range</i> | 6604 - 6776 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

As passagens compulsivas, por exemplo, fazem com que a sociedade não pressione as crianças para poder estudar, porque sabem que no fim do ano as crianças passam de classe.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 0,74% | <i>Character Range</i> | 7145 - 7240 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Maior número de alunos não sabe escrever mas sempre devem passar por causa do próprio sistema.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 0,85% | Character Range | 7376 - 7485 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Embora haja essas dificuldades de passagens compulsivas que estão a criar transtornos, estamos indo a frente

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 4 |
| | Coverage | 2,58% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------------|-----------------|
| Internals\P 16 | Document |
|-----------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Número de disciplinas | 1 | 1,91% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,91% | Character Range | 2548 - 2789 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O elevado número de disciplinas na 1ª classe. São seis disciplinas para crianças que entram pela 1ª vez na escola e o horário vai até às 12:00H. Geralmente as últimas aulas não são aproveitadas porque os alunos passam toda a vida a sonectar.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 1,91% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------------|-----------------|
| Internals\P 19 | Document |
|-----------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Número de disciplinas | 1 | 1,85% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,85% | Character Range | 1273 - 1452 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Outra situação é o excesso de disciplinas a leccionar. O caso do EP1, para planificar diariamente é muito trabalho porque o professor tem seis disciplinas para preparar as aulas.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 1,85% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 20 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.3. Políticas de educação\Número de disciplinas | 1 | 1,34% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,34% | <i>Character Range</i> | 3558 - 3709 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Com o currículo vigente a situação é ainda pior. Não é fácil o mesmo professor planificar várias matérias de diferentes disciplinas para ir leccionar.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 1,34% |
| | Total Users | 1 |

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 14:20

Coding By

Abacar, Mussa

Internals\ P 01Document

| Node Coding | References | Coverage |
|---|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 1 | 2,05% |
| Reference 1 | Coverage 2,05% | Character Range 5662 - 5822 |
| O cumprimento dos direitos depende de cada um. Por exemplo, a assistência médica medicamentosa uns se beneficiam, outros não, depende de como cada um articula. | | |
| Total References | 1 | |
| Coverage | 2,05% | |
| Total Users | 1 | |

Internals\ P 02Document

| Node Coding | References | Coverage |
|--|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 1 | 5,20% |
| Reference 1 | Coverage 5,20% | Character Range 9223 - 9729 |
| Para mim, a falta de progressão académica, as dificuldades de promoções para a mudança de categoria, são os aspectos que comprometem o trabalho do professor. Eu posso dar exemplos falando dos que foram meus professores. Há professores que me deram aulas no ensino primário mas até agora não conseguem progredir nos seus estudos, continuam na mesma situação anterior, nunca são seleccionados para estudar. Então, nessas situações, eu acho que o professor trabalha meio gasto, sob o ponto de vista emocional. | | |
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 4 | 11,22% |
| Reference 1 | Coverage 1,21% | Character Range 924 - 1042 |

falta de batatas para os professores e isso está regulamentado mas as escolas não compram e deve-se o próprio professor.

Reference 2 Coverage 2,79% Character Range 5466 - 5738

O dinheiro nunca chega mas o que me irrita mais são os seminários de capacitação pedagógica que não são pagos e nem dão água para beber. Isso também acontece no tempo de correção de exames. Trabalhamos quase todo o dia a corrigir exames sem nenhum lanche nem remuneração.

Reference 3 Coverage 3,83% Character Range 5928 - 6301

Por aquilo que aparece na lei, o professor tem direitos mas em algumas instituições é difícil se cumprir. O professor faz o seu dever mas também tem direitos como a ajuda médica medicamentosa, ajuda funerária da família. Isso vem escrito mas existem instituições que não cumprem. O professor é descontado por isso, mas não se beneficia embora aparece na lei como direito.

Reference 4 Coverage 3,38% Character Range 6389 - 6718

Nas políticas existe uma atenção para os professores mas os próprios gestores dificultam o processo. Na lei preconiza-se que quando existe alguém doente deve-se ter muita atenção. Por exemplo para um seropositivo tem um direito de trinta porcentos do seu vencimento mas é possível que a própria direção não faça valer essa lei.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 5 |
| Coverage | 8,21% |
| Total Users | 2 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 03 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|--|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 1 | 0,76% |

Reference 1 Coverage 0,76% Character Range 670 - 720

Razoável, o meu salário não chega, é muito pouco.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 1 |
| Coverage | 0,76% |
| Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 04 | Document |
|-----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 1 | 2,17% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,17% | Character Range | 7355 - 7627 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Enfrentei problema na mudança de categoria de docente de N4 para N3 mas esse problema já está ultrapassado. O que falta é a mudança de escalão. Neste país é difícil a pessoa mudar de escalão. Quando você está num escalão, fica ai para sempre, não passa para outro escalão

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 6 | 11,31% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,61% | Character Range | 1541 - 1617 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Quero me referir das condições pessoais de alojamento oferecido pela escola

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,33% | Character Range | 7125 - 7291 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Compatível, não é, porque as preocupações estão cada vez mais a subir, o custo de vida está aumentar e ultimamente o dinheiro não chega quase para nada, mas é normal

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 4,00% | Character Range | 7702 - 8202 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Os direitos não estão a ser valorizados para os funcionários, em particular na educação. Dando exemplo, o Estatuto diz que quando alguém é transferido de uma instituição para outra deve ser pagos três salários de ambientação. Mas não nos beneficiamos deste direito. O Estatuto também recomenda que, se alguém é transferido tem o direito de alojamento e transporte dos seus bens mas ninguém se beneficia deste direito. O único direito que nós temos e só o salário. Os restantes direitos são ignorados

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 4 | Coverage | 1,48% | Character Range | 8427 - 8612 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Está escrito que o professor deve ter assistência médica medicamentosa mas não esta sendo totalmente abrangente. O tratamento não é exaustivo, tem sido um e outro caso que se beneficia

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 5 | Coverage | 0,51% | Character Range | 11589 - 11653 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Nesse caso, o salário devia ser melhorado porque é muito pouco,

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 6 | Coverage | 3,39% | Character Range | 12088 - 12512 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Não só as condições de trabalho, mas também o cumprimento dos direitos. São poucos direitos do professor que são cumpridos. O Estado não vê os direitos dos funcionários, só vê os deveres. Se o professor fica doente é esquecido que tem direito de ser ajudado pelo serviço. Então, devia se dar todos aqueles direitos prescritos nos Estatutos do funcionário como uma forma de chamar atenção e pressionar o próprio professor.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 7 |
| | Coverage | 6,74% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 05 | Document |
|----------------|----------|

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 3 | 9,86% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,70% | Character Range | 7843 - 8160 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O salário que eu recebo em relação o trabalho que faço, acho que é muito pouco. No meu caso, como docente do nível básico, o salário não confere com aquilo que eu faço por mês porque eu tenho realizado muito trabalho. Tenho visto que se fosse um trabalho a ser pago por dia ou por semana, o valor mais do que recebo.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 4,34% | Character Range | 8467 - 8976 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Eu vejo que há mais deveres, obrigações, que constituem deveres do professor em relação os seus direitos. As pessoas olham mais no dever do professor. Por exemplo, há uma obrigação de todos os professores porem batas mas não se percebe a quem realmente lhe cabe a responsabilidade na aquisição. O professor é que deve comprar ou a direcção da escola? Mesmo a ajuda médica medicamentosa é um dos direitos que nos foi atribuído pelo Estado mas até o momento, não vi um professor que diz que já se beneficiou.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 2,82% | Character Range | 9064 - 9395 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Pode parecer que prestam atenção mas não se cumprem. Eles dizem o professor quando estiver doente tem direito de pedir a sua instituição para lhe ajudar mas acontece que quando você fica doente e faz o pedido, eles dizem que não temo nenhum valor para ajudar. Então, acho que as políticas são apenas escritas e não são realizadas.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 9,86% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 06 | Document |
|----------------|----------|

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 2 | 7,53% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 5,08% | Character Range | 6610 - 7204 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Deste que comecei trabalhar até o momento não tenho progressão. Se fosse uma casa iria considerar que estou no alicerce porque ainda continuo no mesmo escalão, mesmo índice. Nada mudou até agora. Em condições normais devia ser enquadrado mas ainda continuo contratado. Em cada ano que passa tenho concorrido mas a situação prevalece. A justificação é que as vagas têm sido poucas. Eles dizem que há funcionários que tem experiências acima da minha e que constituem a prioridade. Não sei concretamente quantos anos são necessários para ser nomeado porque a pessoa fica a espera mas nada é feito

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 2,45% | Character Range | 8071 - 8357 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

É a falta de enquadramento, o enquadrado no aparelho do estado como um funcionário nomeado. Um funcionário que deve gozar os direitos concernentes ao Aparelho de Estado. Estou a trabalhar a cinco anos mas até agora não tenho nomeação. Apenas estou a trabalhar como professor contratado

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Participação na tomada de decisão | 1 | 3,63% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,63% | Character Range | 7275 - 7699 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Para o meu caso, não tenho participado na tomada de decisão. Quando se trata de trabalhos extra-curriculares participo mas questões administrativas não me envolvem, sobretudo às da área de gestão. Geralmente se você faz críticas sobre um aspecto é considerado como pertencente a um partido da oposição. Por isso, como forma de evitar problemas as pessoas evitam falar, dar a sua opinião, mesmo que as coisas não corram bem.

| Node Coding | References | Coverage |
|--|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 5 | 18,78% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,99% | Character Range | 1742 - 1975 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Em algumas escolas existe o chamado turno e meio, que consiste em trabalhar de manhã e tarde. Isso pode provocar stress quando as pessoas fazem um trabalho que é remunerável mas o período em que deveria ser remunerado é ultrapassado

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,51% | Character Range | 2594 - 2771 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Sou pressionado quando eu tenho que trabalhar, por exemplo das 7 as 12 horas e excede esse tempo. Se no fim não há remuneração adicional ou apoio, de facto sinto-me pressionado

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 1,87% | Character Range | 7788 - 8007 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Bem! É compatível. Mas se fosse que o trabalho em si tinha subsídios, ajudas de custo, eu diria que é muito compatível. Mas sem querer ser pessimista, o trabalho que faço pode não corresponder com aquilo que eu recebo.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 4 | Coverage | 6,40% | Character Range | 8432 - 9180 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Tendo em conta aquilo que esta estipulado no regulamento, os direitos tem sido cumpridos de forma superficial. Alguns direitos dos funcionários não são claramente cumpridos. O que se cumpre na sua integra são os deveres. Eu como um professor não posso de forma alguma perder pelo menos um minuto de trabalho. Tenho que passar por muitos anos para me beneficiar dos meus direitos. Um funcionário não devia precisar de muitos anos para a sua nomeação ou tramitar muitos documentos. Sempre aquilo que é benefício para um funcionário tem que passar muitas fases, muitas vias, muitas dificuldades. Mas quando se comete uma irregularidade, quando não se cumpre com deveres, dentro de poucos dias o funcionário pode ter processo disciplinar e ser expulso

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|--------------|
| Reference 5 | Coverage | 7,00% | Character Range | 9270 - 10089 |
|-------------|----------|-------|-----------------|--------------|

O governo não presta atenção porque se prestasse atenção à saúde mental do professor, seria observado o que esta estipulado. Tenho direito a ajuda médica medicamentosa, mas também tenho o dever de ser descontado. Mas enquanto estiver doente e levar o meu cartão ao hospital, os enfermeiros não são capazes de me atender. Naquela altura ou o Hospital não vai dispor de medicamentos necessários para recuperar ou dão medicamentos que qualquer um pode adquirir com facilidade e que não permitem melhoria na saúde. Não só, mas também em caso de morte, o subsídio não vai ao encontro das necessidades daquilo que é necessário para as próprias cerimónias. Os 2.500,00Mt a que o funcionário tem direito não chegam para comprar caixão e para se fornecer esse valor deve-se passar por muitas metamorfoses, muitas dificuldades.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 8 |
| Coverage | 9,98% |
| Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 07 | Document |
|----------------|----------|

| | | |
|---|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 1 | 3,13% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,13% | Character Range | 8480 - 8840 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

A progressão é um pouco complicada porque às vezes a pessoa se forma, quer mudar de categoria mas leva muito tempo para essa mudança, mesmo para a progressão horizontal tem sido muito demorado. A falta de nomeação e a falta de progressão são os dois grandes "mochos" na educação. Não há facilidades de ingresso no Aparelho de Estado nem de continuar a estudar.

| | | |
|---|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Participação na tomada de decisão | 1 | 4,24% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 4,24% | Character Range | 7379 - 7866 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Depende, porque a tomada de decisão começa por mim, na minha turma. Com a direcção há casos em que nos escutam para se tomar uma decisão. Nós contribuímos com aquilo que achamos que devia ser, dependendo do caso e com que se pretende tomar essa decisão. Sei que quando se toma decisão deve-se cumprir mas é preciso saber como decidir, fazer consulta aos outros. Muitos chefes não prestam atenção esse aspecto, são muito fechados, o que não é bom porque cria-nos complicações no trabalho.

| | | |
|--|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 3 | 9,34% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,86% | Character Range | 5596 - 5924 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Mas acho que a profissão docente é uma profissão injustamente remunerada, tendo em conta o trabalho que realizamos e que todo o povo para ser o que é depende do professor, não se justifica pelo salário irrisório. Então, a falta de reconhecimento, a falta de prestígio, acaba reduzindo um pouco a minha satisfação pelo trabalho.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 4,01% | Character Range | 7956 - 8416 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Falar disso é um pouco complicado porque por mais que não haja compatibilidade, nós viemos para a educação sabendo das dificuldades. Nós sabemos que o salário é magro, não é suficiente. Por isso, não é de um momento para outro que a pessoa tem que reclamar. Mas falando sério posso dizer que não corresponde, o próprio giz que usamos pode provocar doenças e o professor devia ter um valor para aguentar resolver problemas de saúde relacionados com o trabalho.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 2,48% | Character Range | 8914 - 9199 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Os direitos não são cumpridos na sua íntegra, não são cumpridas da melhor maneira porque são necessidades. Quando falamos da ausência de alguns direitos como a ajuda médica medicamentosa com os nossos superiores, não temos uma resposta palpável e provoca choques, tem sido uma guerra.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 5 |
| Coverage | 5,57% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 08 Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 1 | 2,53% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,53% | Character Range | 8478 - 8801 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

De facto, o problema de progressão afecta os funcionários, não só para mim. Por exemplo, até 1989 eu fui enquadrado na carreira de remunerações como docente de N3, Escalão 1, mas passei para a classe C no ano de 2006. Daí fiquei estagnado até o momento. Portanto, a questão de progressões e carreiras é um problema sério.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Participação na tomada de decisão | 1 | 2,71% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,71% | Character Range | 7274 - 7619 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Quando alguém faz observações é achado de pessimista, um indivíduo que talvez tem intenções disto ou daquilo, que quer dificultar o trabalho. Por isso, é difícil participar na tomada de decisão. Mas algumas vezes, em grupo de professores, os outros intervêm para dar a sua opinião na tentativa de melhorar o funcionamento de determinado sector.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 4 | 19,13% |

| | | | | |
|---|----------|-------|-----------------|--------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,60% | Character Range | 2660 - 3119 |
| <p>Também há uma grande pressão no uso de batas. Neste ano recebemos documentos que diziam que o Governo ia distribuir duas batas a cada professor, sendo uma de mangas curtas e outra de mangas compridas. Mas mais tarde encarregou-se aos governos distritais. Entretanto, até então não se comprou nem sequer bata. O que incomoda é que quando há uma supervisão, exige-se ao professor para usar bata. O governo devia cumprir com esta parte de uniformização de roupa</p> | | | | |
| Reference 2 | Coverage | 5,55% | Character Range | 7709 - 8416 |
| <p>Em termos de grau de compatibilidade entre aquilo que faço e o meu salário, tendo em conta o meu nível de formação, é compatível. Mas há casos em que a pessoa ultrapassa as horas de trabalho e essas horas não são pagas. Talvez seja pela crise que afecta o nosso país. A pessoa pode passar um ano sem receber o chamado turno e meio. A pessoa faz o trabalho além da sua carga horária obrigatória semanal mas para receber é muito complicado. Então, isto é um grande entrave. As horas de gestão também ficam afectadas. A pessoa ocupa-se num tempo que não devia estar no serviço a fazer actividades profissionais para anexar com o salário, mas finalmente não aparece esse incentivo. Esta parte é que lesa mais.</p> | | | | |
| Reference 3 | Coverage | 6,39% | Character Range | 8874 - 9688 |
| <p>Muitas das vezes os direitos não são observados. Nós temos o direito de subsídio funerário. Subsidio funerário é um valor que alocado aos distritos logo no início de cada ano para a compra de caixão em caso de morte de um professor, do seu filho ou cônjuge. Mas quando surge infelicidade recorre-se às instâncias e não se disponibiliza o valor. Se for disponibilizado, tem sido muito tarde. O mesmo acontece com o subsídio de sobrevivência, de seis meses, após a morte de um funcionário. Os beneficiários sofrem muito para conseguirem e às vezes não chegam a se beneficiar desse subsídio. Outra questão é a parte de ajuda médica medicamentosa. Quando a pessoa vai ao hospital dizem-lhe que não há medicamentos e que deve ir a uma Farmácia Privada. Eu acho que nestes termos há violação dos direitos do professor.</p> | | | | |
| Reference 4 | Coverage | 3,59% | Character Range | 9938 - 10396 |
| <p>Eu acho que as políticas são bem traçadas mas nada se faz. Nós temos o direito a ajuda medica medicamentosa mas o professor pode perder a vida por falta de assistência. Há políticas de ajuda aos professores com doenças mais crónicas e graves como HIV, mas não sei bem como funciona. Falando em termos gerais, é difícil dar-se a ajuda médica medicamentosa ao professor, embora faz parte das políticas para o seu bem-estar. Então, para mim, o governo nada faz</p> | | | | |
| Total References | | 6 | | |
| Coverage | | 8,12% | | |
| Total Users | | 1 | | |

| Internals\P 09 | | Document | | |
|---|----------|-------------------|-----------------|---------------|
| Node Coding | | References | Coverage | |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | | 1 | 1,01% | |
| Reference 1 | Coverage | 1,01% | Character Range | 12965 - 13099 |
| <p>Só queria acrescentar o aspecto de progressão. Não há progressão para o professor, sobretudo a progressão na carreira e nos estudos.</p> | | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 6 | 12,78% |
| Reference 1 | Coverage | 3,07% | Character Range 8121 - 8526 |
| Se eu estiver a comparar o trabalho pelo salário poderá me criar muito desgosto. Eu faço tudo para um trabalho belo. Por isso, não há relação. O meu trabalho é observável e belo mas em relação o dinheiro não dá para fazer comparação. Se a pessoa fazer comparação acaba não assumindo o seu trabalho. Eu me entreguei ao serviço não pelo dinheiro. Porque se eu olhasse pelo dinheiro teria trabalhos péssimos | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,27% | Character Range 8589 - 8757 |
| Essa situação de falta de dinheiro dificulta, em algum momento, a realização de certos trabalhos. Quando falta dinheiro o trabalho não corre de forma como se pretende. | | | |
| Reference 3 | Coverage | 3,16% | Character Range 8978 - 9396 |
| O professor tem muitos direitos mas alguns direitos não são bem observados, o exemplo das transferências. Há transferências que na hora não tem cobertura. O professor é transferido e tem que usar o seu próprio dinheiro para sair duma escola para uma outra. O direito do professor seria ter algum dinheiro para poder se deslocar. Mas esse direito não existe. Então, esses direitos são violados, não chegam ao professor | | | |
| Reference 4 | Coverage | 1,81% | Character Range 9670 - 9909 |
| Reconhecem que há dificuldades, mas mesmo assim eles movem a pessoa e só aparecem para familiarizar com à escola, de forma formal, e acaba por ai. É assim que eles conseguem movimentar o professor de um ponto para outro sem nenhuma ajuda. | | | |
| Reference 5 | Coverage | 2,66% | Character Range 9997 - 10348 |
| Eu não sei. Mas sem cair no erro, acho que a intervenção do Governo não é boa porque tenho visto colegas que estão a trabalhar a muitos anos mas se lhes acontece situações ligadas com a saúde é muito difícil serem dados atenção. Isso só pode existir para um certo número de pessoas. Para mim, a contribuição do governo é negativa, é quase inexistente | | | |
| Reference 6 | Coverage | 0,81% | Character Range 13099 - 13206 |
| Outro aspecto é a existência de um salário a tempo e hora. O salário é pouco e acima de tudo, atrasa muito | | | |
| Total References | | 7 | |
| Coverage | | 6,90% | |
| Total Users | | 1 | |
| Internals\P 10 | | Document | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | | 3 | 7,85% |
| Reference 1 | Coverage | 1,67% | Character Range 1289 - 1454 |
| O outro aspecto é o nosso patronato, há falta de progressões. Eu estou há sete anos na mesma Classe, Classe E, Escalão 1. Nunca muda, não há progressão, não há nada. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,58% | Character Range 5586 - 5840 |
| Com a minha entrada na Faculdade sinto ser uma progressão galopante mas continuo lamentar em termos de progressão horizontal e vertical, que não acontece. Nós continuamos sempre no mesmo escalão. Mas acho que com o novo Governo alguma coisa poderá mudar. | | | |
| Reference 3 | Coverage | 3,60% | Character Range 6411 - 6766 |
| É isso que já falei, a falta de falta de nomeação e o atraso de progressão. As alterações de Classe, escalão são quase inexistentes, nunca houve essas mudanças. A pessoa permanece na mesma categoria, no mesmo escalão e na mesma classe durante anos e anos, sem nenhuma progressão. Então, não se pode dizer que há progressão porque na realidade não existe. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 3 | 8,78% |
| Reference 1 | Coverage | 2,17% | Character Range 6133 - 6347 |
| Acho que não corresponde. O trabalho é intenso e o dinheiro é menos. O atraso em si, também cria problemas no nosso meio. É normal acabar o mês e esperamos até os dias 5 ou 10 do mês seguinte. Então, cria desgosto. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,98% | Character Range 6840 - 7035 |
| Os direitos são cumpridos mas na sua minoria. O que mais se verifica são os deveres. As pessoas se preocupam mais nos deveres do que nos direitos. Não são tão observados os direitos do professor. | | | |
| Reference 3 | Coverage | 4,63% | Character Range 9405 - 9862 |
| Não sei se é para colocar como uma questão mas é de lamentar a parte do patronado, a falta de reconhecimento do próprio professor, em questões de assistência medicamentosa. Outro aspecto negativo que acontece é que no momento em que um professor perde a vida é difícil gozar os direitos, sobretudo subsídio funerário. A família passa muito tempo a perseguir e até cria desgosto no seio dos professores. Talvez procurar uma forma de enquadrar essas questões. | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 6 |
| | Coverage | 8,31% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 11 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 1 | 3,95% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 3,95% | <i>Character Range</i> | 5723 - 6089 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Muitos, quando remetemos os documentos sempre devolvem alegando estarem fora do prazo. Mas os serviços distritais pedem os documentos o mais cedo possível. Já remeti documentos por três vezes a dizerem que o Registo Criminal expirou. Mas quando pediam os documentos para a nomeação diziam que era urgente. Até hoje não estou nomeada e estou a trabalhar a sete anos.

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 2 | 5,39% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 2,08% | <i>Character Range</i> | 6237 - 6430 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Prometem que qualquer trabalho que realizamos temos direito à um subsídio. Mas somos levados a um seminário de cinco dias, por exemplo, sem dinheiro de transporte nem subsídio de sobrevivência.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 3,31% | <i>Character Range</i> | 6647 - 6954 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

O governo ainda não disponibilizou condições para a saúde do professor. Nós trabalhamos com giz e apenas esperamos o salário. Imaginemos que o professor esteja doente e ainda não tem salário, o que ele vai fazer? O governo não disponibilizou medidas adequadas que ajudem na manutenção da saúde do professor.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 4,67% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 12 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 2 | 5,68% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,02% | <i>Character Range</i> | 1427 - 1565 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Segundo, quando alguém progride nos seus estudos mantém o nível anterior. Essas são as condições mais difíceis nesta tarefa de professor.

Reference 2 Coverage 4,67% Character Range 8994 - 9627

Na progressão profissional, enfrento muitas dificuldades. O que esta legislado não se implementa. Desde que a pessoa é docente de Nx, Escalão1, passam seis, sete ou mais anos naquele mesmo escalão e naquela classe. Eu tenho 27 anos de serviço mas para mudar de um escalão para outro é necessário entrar num Centro de Formação e apresentar certificado. A mudança não acontece pelos anos de experiência como está legislado. Está legislado que de dois em dois anos, deve-se mudar de escalão, mas não se aplica. Só pode mudar de escalão quando você se arriscar a ir num centro de formação e obter um certificado. Mas isso não é normal.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 8 | 19,00% |

Reference 1 Coverage 1,16% Character Range 1268 - 1425

As situações que me provocam desgosto, em primeiro lugar são as transferências arbitrárias. Constantemente nos transferem sem condições no local de destino.

Reference 2 Coverage 2,58% Character Range 1567 - 1917

A terceira situação é que quando você tem horas extras, para serem pagas no fim do ano é um problema. As pessoas ficam satisfeitas quando você trabalha mas há sempre dúvida quando chega o tempo de pagamento. Chegam a formar comissões para ir à escola confirmar as horas extras dos professores. Essa é uma parte que me sinto lesado em termos laborais

Reference 3 Coverage 2,19% Character Range 4477 - 4774

Ao nível mais elevado tem havido boas relações. Só quando chega a fase de transferências, aí faz favor. Você pode colocar uma preocupação e não ser atendido. Como o distrito é vasto, há zonas que ninguém prefere e a pessoa é obrigada a aceitar mesmo sem ajuda dos Serviços Distritais de Educação.

Reference 4 Coverage 2,17% Character Range 5631 - 5925

Influencia negativamente, por exemplo, quando você é transferido de Memba para Lúrio, a cento e tal quilómetros. Você vai contra a sua vontade porque nem lhe dão nenhuma ajuda. Você exerce a actividade porque é a única coisa que aprendeu, mas pode trabalhar mal porque não tem vontade em ir lá

Reference 5 Coverage 0,79% Character Range 7477 - 7584

Nós que não estamos na Sede distrital temos que percorrer distâncias para prestar contas, a custa própria.

Reference 6 Coverage 2,25% Character Range 8626 - 8931

Com esta vida cara, não é compatível. O salário que aufero como professor não é compatível, tendo em conta a vida actual que o país atravessa. Só se pode porque sabe-se que o país está neste nível. Mas em condições normais não é compatível. É mais baixa a vida do professor e mais elevado o custo de vida

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|--------------|
| Reference 7 | Coverage | 3,76% | Character Range | 9700 - 10210 |
|-------------|----------|-------|-----------------|--------------|

O cumprimento dos direitos do professor tem sido implementados como é o caso de salários, que constitui o direito chave. Outros direitos, como os relacionados com transferência por conveniência de serviço, não são vistos. Está legislado que quando você é transferido tem direito de transporte do local para outro local mas isso é a nossa custa. Se você esta deve custear tudo, mesmo que seja por conveniência de serviço. Este tipo de direito está violado. Para o salário, eles pagam como nosso direito-chave.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 8 | Coverage | 4,11% | Character Range | 10433 - 10991 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

O que está escrito seria bom porque descontam-nos uma percentagem do salário para a ajuda médica medicamentosa. Mas se você fica doente vai ao hospital à sua custa. Aqui no campo os professores não têm cartões mas são descontados. Sofre-se desconto mas não se implementa a ajuda em relação a doença. Apenas falasse que quem tiver HIV-SIDA tem direito a trinta porcentos do seu salário mas ninguém se orgulha que já se beneficiou. Também essa doença é de risco e ninguém fica satisfeito quando apanha. Ainda não está em vigor essa ajuda a um professor doente

| | |
|-------------------------|---------------|
| Total References | 10 |
| Coverage | 12,34% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 13 Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 3 | 5,99% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-----------|
| Reference 1 | Coverage | 1,90% | Character Range | 667 - 848 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-----------|

Eu me sinto bem com o meu trabalhos mas muitas vezes não tem havido estímulos. Há falta de progressões, de nomeação, o que não cria vontade para um funcionário realizar o trabalho.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|
| Reference 2 | Coverage | 2,60% | Character Range | 901 - 1149 |
|-------------|----------|-------|-----------------|------------|

As situações que me criam mal-estar são essas. Por exemplo, eu comecei trabalhar em 2006 mas ainda não estou nomeada. Trato documentos e são devolvidos, alegando-se a falta de qualquer coisa. Esses constrangimentos criam mal-estar a um funcionário.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 1,49% | Character Range | 6523 - 6665 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Os problemas são a falta de nomeação e a progressão que não existe. É uma coisa que é preciso esquecer porque se não a pessoa fica frustrada.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 2 | 5,03% |
| Reference 1 | Coverage | 2,63% | Character Range 6740 - 6991 |
| Não estão bem, há injustiça. O professor é obrigado a cumprir os deveres mas ao tentar reclamar dos direitos é mal visto. Quando são deveres fica-se acima do professor, mas os direitos são postos de lado, principalmente a ajuda medica medicamentosa. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,40% | Character Range 7079 - 7308 |
| Na minha óptica as políticas não ajudam. Eu vivi um caso. Tive uma colega com problemas de dores de cabeça que chegou a loucura, mas não sei o que o serviço fez nem a situação em que se encontra. Praticamente ninguém se envolveu. | | | |

Total References 5
Coverage 5,51%
Total Users 1

Internals\P 14

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | | 1 | 5,97% |
| Reference 1 | Coverage | 5,97% | Character Range 8307 - 9152 |
| a alteração de carreira e de cabimento de verba, a exiguidade de orçamento. Isso faz com que a mudança de carreira seja feita com uma grande morosidade. Quando eu fiz o nível básico fiquei três anos antes de mudar de carreira, ainda a auferir como de nível elementar. Isso aconteceu-me também quando terminei o nível médio. Passaram dois anos a receber como docente básico mas com certificado do nível médio. Isso contribui negativamente para a própria progressão, porque o tempo vai passando cada vez mais. Mesmo neste ano existe uma circular ministerial que fala de adiamento de mudanças de carreira e promoções, devido exiguidade orçamental. Eu pessoalmente tenho um processo em tramitação mas acho que o processo poderá voltar. Essas são situações que fazer com que a progressão profissional não seja daquelas que podem ajudar o trabalhador | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 5 | 16,40% |
| Reference 1 | Coverage | 3,04% | Character Range 653 - 1084 |
| A carreira do professorado é complexa porque exige condições melhoradas para enfrentar melhor o próprio trabalho. O nível de organização do trabalho não satisfaz, não corresponde às expectativas de trabalho. Se não vejamos: quando existe exiguidade de dinheiro para o professor e falta-lhe refeições completas, isso contribui negativamente no seu desempenho, porque não é possível satisfazer cabalmente as exigências pedagógicas. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,85% | Character Range 1283 - 1545 |

É que o trabalho de leccionar é complexo e as vezes não corresponde com a própria situação financeira. Mas não considero um mal-estar que pode me provocar problemas para trabalhar mal. Portanto, não tenho um mal-estar que me deixa insatisfeito pelo meu trabalho

Reference 3

Coverage3,96%

Character Range7651 - 8211

Não existe compatibilidade na medida em que quando as necessidades sobem, o gráfico de orçamento também sobe. Como eu disse, o trabalho docente é um trabalho complexo e não deixa mais tempo para o professor fazer um trabalho adicional, porque a pessoa deve-se engajar na planificação e dosificarão. Para dizer que o dinheiro que eu recebo, muitas vezes não tem somatório em relação o esforço que gasto. Independentemente do esforço gasto, a pessoa recebe pela sua categoria. O vencimento que tenho comparando com o trabalho, esforço que faço, não é compatível

Reference 4

Coverage0,23%

Character Range8275 - 8307

São os atrasos de horas extras,

Reference 5

Coverage7,32%

Character Range9226 - 10262

Eu posso dizer que o professor é exigido mais do que os seus direitos, porque há casos que dificilmente se resolve. Eu tenho um caso que aparece no próprio estatuto que está ligado à transferência de um funcionário. Os estatutos dizem que na transferência de um funcionário por conveniência de serviço, o governo deve atribuir um subsídio salarial de três meses, antes da sua transferência para poder sustentar-se durante o período da transferência. É um caso que nunca aconteceu. Mesmo com o Estatuto, o governo distrital responsabiliza o governo central. Mas o estatuto já saiu e está em vigor. Como é que eu devo aguardar? É inconcebível. Não só, mas também existe a situação de batas. No Ministério da Saúde, por exemplo, as batas que os funcionários usam não são eles que compram. Mas nós, professores, devemos tirar do nosso dinheiro para comprar batas e pôr no serviço e não em casa. Eu acho que o Ministério ou a Direcção Provincial da educação devia se organizar no sentido de atribuir batas e não responsabilizar ao professor

Total References6

Coverage11,18%

Total Users1

Internals\ P 15

Document

Node Coding

ReferencesCoverage

Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira23,85%

Reference 1

Coverage1,81%

Character Range2014 - 2247

O que me deixa pouco pensativo no trabalho é a falta de consideração do professor por parte de algumas direcções, a questão de progressões. Existem alguns chefes maldosos que podem pedir documentos e guardar na gaveta, sem tramitar.

Reference 2

Coverage2,05%

Character Range8145 - 8409

Nos próprios serviços distritais existe uma falta de progressão de carreira. Muitos já estão a fazer três, quatro anos sem serem nomeados. Mesmo os que assumem as direcções têm ficado cinco a seis anos sem nomeação e acabam por ser tirados antes de serem nomeados

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 9 | 26,06% |
| Reference 1 | Coverage | 2,75% | Character Range 672 - 1026 |
| Falando concretamente das condições de trabalho, lamento sobretudo em relação as questões de transferência. Quando chega no fim do ano, os Serviços Distritais transferem professores de qualquer maneira. Isso cria transtornos para o professor, uma vez que não tem direito de transporte e eles fazem no tempo chuvoso. Para o professor, é muito lamentável. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 3,62% | Character Range 1240 - 1707 |
| A situação de trabalho que me provocam mal-estar, primeiro é o próprio salário que não corresponde com o trabalho do professor. O professor não faz um trabalho condigno porque o próprio salário é muito pouco. A outra questão é a falta de transporte porque o professor está sujeito a andar uma distância longínqua sem meio de transporte. Houve uma situação que se falava de distribuição de batas mas não deu certo. Então, junto com essas transferências, cria desgosto | | | |
| Reference 3 | Coverage | 3,52% | Character Range 5599 - 6053 |
| Há uma situação que acho que é grave. Eu sofro descontos mas o cartão de ajuda médica medicamentosa não tem efeito. Posso ir no Hospital mas por saberem que tenho o cartão podem dizer que não tem medicamentos. Se existisse mecanismos para anular o descontado eu podia preferir porque o desconto não faz sentido. A pessoa desconta mas não se beneficia. Sem esse desconto eu iria enfrentar qualquer problema pessoalmente, sem contar com o apoio do serviço | | | |
| Reference 4 | Coverage | 2,52% | Character Range 7757 - 8082 |
| Em relação o dinheiro e o serviço que faço, não corresponde. O próprio salário que recebo é irrisório. Eu não estou a conseguir fazer despesas dignas, uma vez que o professor é muito ágil em contrair doenças. Como usamos giz, o pó do produto é tóxico e não é possível comprar leite porque o próprio dinheiro não é suficiente. | | | |
| Reference 5 | Coverage | 1,65% | Character Range 8447 - 8660 |
| Antes de ser nomeado não é possível a pessoa receber pelo cargo que ocupa. A pessoa recebe só depois de ser nomeada. Quando você comete infracção, por exemplo, tiram-lhe sem se beneficiar pelo menos uma única vez | | | |
| Reference 6 | Coverage | 5,38% | Character Range 8737 - 9431 |
| Falando do cumprimento dos direitos do professor eu penso que não são cumpridos. O governo faz muitas promessas que nunca chega a cumprir. Fala-se que em caso das transferências o professor tem um subsídio fora do seu salário normal mas isso não se cumpre. Eles emitiram cartões de ajuda médico medicamentosa que também não tem efeito. O professor pode morrer sem receber essa ajuda. Além disso, o próprio subsídio funerário de 2500,00Mt não chega para a compra de um caixão. É isso que eu estava dizer que vale a pena a pessoa não ser descontada. Se fosse uma coisa que se requer, muita gente ia requerer para não ser descontada e podia saber que deve enfrentar os seus problemas pessoalmente | | | |

| | | | | |
|---|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 7 | Coverage | 3,32% | Character Range | 9688 - 10116 |
| <hr/> | | | | |
| O governo não presta, fala-se mas não se cumpre, não tem o seu enquadramento. Nós podemos encontrar um professor doente mas sem nenhuma assistência. Por exemplo, falasse que os professores portadores de HIV recebem mais 30% do seu salário, durante dois anos mas se ultrapassa esse período, perde automaticamente esse direito. Acho que isso está mal pensado porque todos deviam se beneficiar, independentemente do tipo de doença | | | | |
| Reference 8 | Coverage | 1,44% | Character Range | 11308 - 11494 |
| <hr/> | | | | |
| O que influência negativamente é a situação de ajuda médica medicamentosa. Quando levo um familiar do 1º grau ao hospital não é bem atendido, mesmo apresentando o cartão não tem efeito. | | | | |
| Reference 9 | Coverage | 1,86% | Character Range | 12653 - 12893 |
| <hr/> | | | | |
| o próprio salário é magro e o professor faz muito trabalho, forma muitos quadros. Nos tempos difíceis põem o professor em primeiro lugar mas em alguns momentos põem em segundo lugar. O professor envelhece sem condições adequadas para viver. | | | | |

| | |
|------------------|--------|
| Total References | 11 |
| Coverage | 14,96% |
| Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 16 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|---|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 5 | 15,43% |
| <hr/> | | |
| Reference 1 | Coverage 2,79% | Character Range 7501 - 7853 |
| <hr/> | | |
| Não é compatível. O salário é mesmo magro, não é compatível mas ajuda-nos a resolver um pouco dos nossos problemas. O trabalho em si não se relaciona com o salário. Por exemplo, um docente de N5 formou muitos quadros e já está na idade de reforma mas recebe pouco. Devia ser o professor a receber mais porque ele é que forma os quadros de outras áreas | | |
| Reference 2 | Coverage 2,14% | Character Range 7917 - 8187 |
| <hr/> | | |
| Mudança de escalão assim como de letra, demora na tramitação dos documentos. Já estou a cinco anos na mesma letra, docente de N3, estagiário. Desde 2005 que sou estagiário, no mesmo escalão e na mesma letra. Esse tem sido um problema para mim mas acho que vamos superar | | |
| Reference 3 | Coverage 3,57% | Character Range 8262 - 8712 |
| <hr/> | | |
| Os direitos não são cumpridos na sua íntegra. Por exemplo, o professor sofre desconto no seu salário para ajuda médica medicamentosa mas basta mostrar o cartão no hospital, dizem que não tem medicamentos. Dai o professor deve comprar os medicamentos em farmácias privadas. Eu tenho problemas de vista. Tinha que comprar óculos a partir do dinheiro do meu salário mas esse problema derivou-se no serviço. | | |

| | | | |
|---------------------------------|----------|-------|-----------------------------|
| direitos não estão sendo vistos | | | |
| Reference 4 | Coverage | 2,70% | Character Range 8775 - 9115 |

Os deveres estão demais. A hierarquia superior sempre vai por cima dos deveres. O professor tem que fazer e tem que fazer mesmo. São mais vistos os deveres do que os direitos. Há professores que, por exemplo, tem problemas de saúde. Andam aqui e acolá e não conseguem ajuda. Por causa de stress ou ficam “malucos” ou morrem de tuberculose.

| | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------------------|
| Reference 5 | Coverage | 4,23% | Character Range 9223 - 9757 |
|-------------|----------|-------|-----------------------------|

O Governo presta atenção mas muitos professores desistem por causa da morosidade na tramitação dos documentos. O Governos abriu essas portas mas as pessoas são obrigadas a perseguir, bater muitas portas. Existem pessoas que já melhoraram com o dinheiro do Governo mas é preciso muita paciência. Quer dizer, não há uma linha recta para o funcionário poder seguir e resolver o seu problema. Há muitas curvas, muita morosidade. Então, o funcionário acaba desistindo durante toda essa caminhada sem conseguir satisfação nos seus direitos

| | |
|------------------|--------|
| Total References | 5 |
| Coverage | 15,43% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 17

Document

| Node Coding | References | Coverage |
|---|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | 2 | 9,77% |

| | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,21% | Character Range 9000 - 9406 |
|-------------|----------|-------|-----------------------------|

Isso não é só para mim. Em termos de progressão, acho que na educação ainda não há organização. Você pode concluir um nível e passar muitos anos sem usufruir o direito de progressão, daquele nível que você concluiu. É normal ficar entre três a cinco anos ainda a receber como docente de N5 enquanto você já é do nível médio. Passou no nível básico, fez a 10ª classe, a 12ª classe, mas não recebe por isso.

| | | | |
|-------------|----------|-------|------------------------------|
| Reference 2 | Coverage | 7,56% | Character Range 9459 - 10849 |
|-------------|----------|-------|------------------------------|

Eu sou docente de N3 mas escalão 1, desde o ano de 1996 que fiz o nível médio. Até hoje sou estagiário. Tive a sorte de receber como director mas se fosse professor simples, até agora estaria a receber como estagiário, docente de N3, Escalão 1. Não é o único caso mas existem colegas formados no mesmo ano na ADPP e no IMAP que estão no escalão C. Não sei qual é o mecanismo que eles usam para conseguir progredir. Por exemplo, existem pessoas que remetem documentos para essa progressão vertical ou horizontal mas não acontece, é calha ter progressão. Eu assumi o cargo de director de escola em 1988 mas a minha nomeação de director apenas apareceu em 2000. Para dizer que temos problemas em termos de progressão, a tramitação de documentos no nosso sector é um problema. Há quem conclui o bacharelato e fica dois, três anos sem usufruir nada. O que está dito nessa questão de escalões, de três em três anos você deve passar de um escalão 1 para 2, de 2 para 3, até passar para outra classe, mas não acontece. Não há progressão, há escolhas, calha para uns, o que não devia ser. Devia haver o cumprimento daquilo que está escrito mas não é fácil se cumprir. Quando a pessoa pergunta sobre os documentos o pessoal dos recursos humanos diz que já enviou a outras instâncias. Ainda não estamos organizados para cumprir com aquilo que está escrito, nem tão pouco, a administração é deficiente

| Node Coding | References | Coverage |
|--|------------|----------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 4 | 18,90% |

| | | | | |
|---|----------|------------------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,82% | Character Range | 8235 - 8937 |
| <p>Acho que não há correspondência porque as condições de trabalho não estão criadas pelo estado. A situação salarial não corresponde ao esforço gasto pelos funcionários de estado. Atendendo a questão de distância, insisto dizer que não há compatibilidade porque o professor deve gastar muito dinheiro para chapa e o Estado não criou condições de transporte. Da cidade para aqui o professor paga 60.00Mt, ida e volta. Fazendo cálculos, metade do salário é gasto no transporte e quando não há dinheiro o professor deve se arriscar a percorrer uma longa distância a pé. Não sei se havemos de chegar numa fase que o salário poderá ser compatível, uma vez que a nossa economia é afectada por muitos problemas</p> | | | | |
| Reference 2 | Coverage | 8,37% | Character Range | 11180 - 12719 |
| <p>Talvez eu seja pessimista mas ainda estamos longe dos direitos. Obrigam os professores a comprar batas para pôr no serviço. Mas nós questionávamos em relação o Ministério da Saúde. Será que os funcionários não comprem batas porque tratam doentes? Quando se pergunta dessa maneira você é visto como da esquerda, da oposição. É preciso você se conformar com a maneira como as coisas são feitas. Então, o único direito que é consagrado e cumprido para o professor é o salário. Outras situações como transporte, alojamento, assistência médica medicamentosa, são apenas coisas escritas. Esses benefícios não se verificam. Talvez pode se verificar se você for conhecido. Para a maioria o único direito é esse, o salário. Mesmo agora estou a lamentar por causa de um colega que faleceu-lhe a mulher e não foi fácil ser disponibilizado o subsídio funerário. Para atribuírem o subsídio funerário, foi necessário organizarmo-nos três colegas para falar com o administrativo, mesmo com a orientação do Director da escola. O dinheiro só foi disponibilizado as 19:00H, um falecimento ocorrido por volta das 11:00H. Então, que horas iria se realizar o funeral? Esse é um direito do funcionário e ele desconta para isso, o dinheiro também existe. Mas para conseguir esse direito é preciso luta e se não houvesse um grupo para enfrentar o processo, o dinheiro não havia de sair e aquela senhora seria enterrada sem condições mínimas. Então, é isso que eu estava dizer que o único direito que usufruímos é só o salário, os outros direitos são esporádicos.</p> | | | | |
| Reference 3 | Coverage | 2,05% | Character Range | 12927 - 13304 |
| <p>Se eu não tenho dinheiro, não vou chegar cedo no serviço porque choveu mas se tivesse um transporte ou um machibombo para me levar ao serviço, eu podia chegar à hora planificada. As vezes as coisas acontecem mal por causa de uma pessoa. Por exemplo, a questão de subsídio funerário que me referi não é culpa da instituição, é culpa de uma pessoa que não queria dar o dinheiro.</p> | | | | |
| Reference 4 | Coverage | 4,66% | Character Range | 13394 - 14250 |
| <p>O Ministério tem definido boas estratégias mas o problema é que quando as coisas saem bem no topo a densidade, a velocidade para a base tem sido retardada. Garantir a saúde mental é um direito, mas as pessoas que estão no distrito podem dificultar. Já existe uma circular para cada professor ter duas batas, uma de mangas curtas e outra de mangas compridas. O ano já terminou e não se comprou nenhuma bata. Onde é que parou aquela informação? Quem é que não executou? Foi uma decisão do próprio Ministério. E porquê que até o fim do ano não houve aquele direito? Então, a partir daí o professor começa a ter problemas na sua mente sobre a maneira como esta a ser tratado. Porque quando prometem uma coisa não cumprem. O Ministério tem desenhado boas políticas sobre a saúde mental do professor mas nós, cá na base, estamos com muitos problemas de cumprir.</p> | | | | |
| | | Total References | 6 | |
| | | Coverage | 14,34% | |
| | | Total Users | 1 | |
| Internals\P 18 | | | | |
| Document | | | | |
| Node Coding | | References | Coverage | |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | | 2 | 5,04% | |

| | | | | |
|--|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,64% | Character Range | 4788 - 5005 |
| Está melhor mas nunca faltam problemas. Há muita demora na nomeação e progressão. Você pode encontrar pessoas de N4 que estão a 16 anos sem serem promovidas. Daí você percebe que é um problema geral, não está sozinho | | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,40% | Character Range | 5415 - 5613 |
| O problema que tenho enfrentado é a demora na mudança de categoria. Eu fiz o nível médio e passei três anos sem mudar de categoria. Até o momento não estou nomeada mas já tenho oito anos de serviço | | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 3 | 7,59% |
| Reference 1 | Coverage | 1,51% | Character Range 1443 - 1567 |
| A demora de salários e demora do pagamento de horas extras. A pessoa fica muito tempo a espera do dinheiro de horas extras. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,80% | Character Range 5203 - 5351 |
| Acho ser pouco o dinheiro que ganho mas mesmo assim estou trabalhando. O serviço é intensivo e o salário que a pessoa ganha não satisfaz com a vida | | | |
| Reference 3 | Coverage | 4,29% | Character Range 5688 - 6041 |
| Eu acho que o Governo não esta a cumprir os direitos do professor. O professor primário devia ganhar bem mas é o menos valorizado do que o professor do ensino secundário. Devia ser o professor primário a ser valorizado em termos de salário porque é ele que faz aprender ler e escrever à criança. Mas ele é menos valorizado do que o do ensino secundário | | | |
| Total References | | 5 | |
| Coverage | | 6,31% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\P 19

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento da carreira | | 1 | 2,33% |
| Reference 1 | Coverage | 2,33% | Character Range 6842 - 7068 |

Até agora sou contratada. Apesar de se falar de que de dois em dois anos muda-se de carreira, ainda não consegui mudar. Mesmo com o concurso para nomeação que cheguei a ser apurado, até o momento não consigo ter essa nomeação

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 4 | 8,35% |
| Reference 1 | Coverage | 2,34% | Character Range 2013 - 2240 |
| Quando há demora, você não pode imaginar como incomoda. A pessoa quando sabe dos dias que recebe e até lá não há nada, é difícil saber como fazer com os filhos. Você é visto como o culpado pelas dificuldades da família. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,51% | Character Range 6535 - 6778 |
| O salário é pouco. Apesar de trabalhar no campo, eu trabalho muito. Dou aulas, faço trabalho de coordenação de cinco escolas, controlo professores, elaboro mapas. Tenho muitas actividades e relativamente ao meu salário, não há correspondência | | | |
| Reference 3 | Coverage | 1,39% | Character Range 7143 - 7278 |
| Somos exigidos a cumprirmos os deveres mas os direitos são violados. É difícil por exemplo, o professor ser apoiado quando está doente | | | |
| Reference 4 | Coverage | 2,11% | Character Range 8276 - 8481 |
| É ter muito tempo a trabalhar mas sem recompensa. Isso é negativo porque eu devia estar a fazer outras coisas, a planificar assuntos da família. Apesar do pouco salário que pagam, fico muito tempo ocupada | | | |
| Total References | | 5 | |
| Coverage | | 5,34% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\ P 20

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Desenvolvimento de carreira | | 2 | 11,73% |
| Reference 1 | Coverage | 9,89% | Character Range 952 - 2070 |

São os benefícios, direitos que não são observados. Estou a dez anos que ainda não tenho nomeação. Já tentei tantas vezes mas mesmo com cabimento de verba não estou consigo nomeação. A maioria dos colegas que assume funções de chefia acaba trabalhando sem se beneficiar do subsídio de chefia porque alegasse que não tem os requisitos exigidos. Em 2004, por exemplo, concorri para o ingresso no Aparelho do Estado e meu nome foi publicado no Boletim da República em 2006. Dai seguia-se com a normalização de alguns documentos para enviar no Tribunal Administrativo. Tratei os documentos mas por causa do chefe dos recursos humanos que não tramitou em tempo e hora, acabaram ficando muito tempo no Serviço Distrital até expirar o prazo. No ano seguinte tratei pela segunda vez usando o mesmo o Boletim da República mas também o prazo expirou. Concorri novamente mas até hoje estou a espera da resposta. Outro aspecto tem sido a demora de salários, sobretudo quando são horas extras. Nós normalmente trabalhamos cinco a sete meses sem vermos o fruto do nosso sacrifício. A pessoa sofre muito e isso cria constrangimentos

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,84% | Character Range | 7400 - 7608 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O primeiro problema é a falta de nomeação, a sete anos que trabalho como professor eventual. A segunda preocupação é a falta de progressão nas carreiras remunerativas. Então, essas dificuldades apoquentam-me

Node Coding

References

Coverage

Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.4. Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios

5

14,95%

Reference 1

Coverage

4,94%

Character Range

2493 - 3051

Uma das pressões que me preocupa tanto é a exigência pelo trabalho e a ausência dos direitos. Quer dizer que exige-se mais pelo trabalho e não se observam os direitos. Por exemplo, aqui onde trabalho alguns professores fazem um turno e meio e, outros horas extras. No início do ano é dito que a remuneração dessas actividades aparece anexada ao salário. Mas a realidade não é essa. Aparece acumulada três ou seis meses, recebe-se uma única prestação. Isso provoca descontentamento, porque gente trabalha mas quando chega o momento, o direito não se verifica

Reference 2

Coverage

1,73%

Character Range

7140 - 7336

O salário nunca chega. Mesmo assim, a natureza do trabalho que realizo não é compatível com o salário. Tendo em conta o custo de vida actual, o trabalho é muito árduo e o salário é bastante baixo

Reference 3

Coverage

2,04%

Character Range

7683 - 7914

Sem querer esconder, o único direito que se cumpre do professor é o pagamento do salário. Se formos a ver, outros direitos só são direitos escritos no papel mas na realidade não são cumpridos. O professor não é dado nenhum direito

Reference 4

Coverage

2,13%

Character Range

8210 - 8451

É só na área do HIV-SIDA que o governo presta atenção. Quando um professor é seropositivo há uma remuneração acrescida de 15 a 30%, dependendo da gravidade da doença. Em termos de saúde mental não há nenhuma observância por parte do Governo

Reference 5

Coverage

4,10%

Character Range

9685 - 10149

O que pode contribuir negativamente é o caso de transferência de um lugar para o outro. A pessoa é obrigada a sair deixando a família a viver numa outra zona e sem condições adequadas. As próprias transferências não são acompanhadas pelos subsídios. Os nossos superiores apenas sabem transferir, nunca se põem no lugar do outro, não se preocupam que você vai viver uma outra realidade que precisa ter as mínimas condições como transporte, alojamento e alimentação

| | |
|-------------------------|---------------|
| Total References | 7 |
| Coverage | 13,34% |
| Total Users | 1 |

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 14:25

Coding By

Abacar, Mussa

Internals\ P 01 Document

| Node Coding | References | Coverage |
|---|----------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 2 | 5,01% |
| Reference 1 | Coverage 1,98% | Character Range 6903 - 7057 |
| O salário atrasa influência negativamente, mas se é pago a tempo e hora consigo realizar o que pretendo fazer para a minha família e a minha vida pessoal. | | |
| Reference 2 | Coverage 3,03% | Character Range 7152 - 7388 |
| Faço assim... Se tenho um problema familiar parte da minha vida profissional fica parada pois tenho que atender ou resolver o problema familiar. Pela próxima vez nem sempre devo olhar na vida familiar mas também na vida profissional. | | |
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 1 | 2,72% |

| | | |
|---|----------------|-----------------------------|
| Reference 1 | Coverage 2,72% | Character Range 6601 - 6813 |
| A minha vida familiar não interfere negativamente na minha vida profissional. Por exemplo, durante os meus estudos a minha família conseguia ajudar-me. Eu não transporto coisas de serviço para casa e vice-versa. | | |
| Total References | | 3 |
| Coverage | | 3,86% |
| Total Users | | 1 |

Internals\ P 02 Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 6 | 14,24% |
| Reference 1 | Coverage | 2,68% | Character Range 2612 - 2873 |
| O problema é que o trabalho do professor não termina na escola. Há momentos em que dispenso actividades de lazer para planificar as minhas aulas em casa. Então, às vezes ocupo-me em assuntos do serviço quando estou em casa. Por isso, o tempo nunca é suficiente. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 0,97% | Character Range 4157 - 4251 |
| Pode influenciar negativamente se existir falta de salário porque a pessoa pode trabalhar mal. | | | |
| Reference 3 | Coverage | 4,53% | Character Range 7125 - 7566 |
| A minha vida familiar pode influenciar negativamente por exemplo quando lá em casa tenho problemas conjugais ou com os meus filho. Isso pode vir influenciar negativamente no meu serviço. Aí a pessoa vai ao serviço com feridas na cara e pode não conseguir olhar para o seu aluno. Ou mesmo não consegue falar porque a garganta esta a doer porque lhe arranharam. Certamente, quando isso acontece a pessoa não terá boa disposição para trabalhar. | | | |
| Reference 4 | Coverage | 1,82% | Character Range 7657 - 7834 |
| Já é ao contrário. Quando você vai ao serviço com boa disposição, em casa esta tudo bem, não há problemas, então você trabalha bem e livremente, sem estar a pensar em problemas. | | | |
| Reference 5 | Coverage | 2,50% | Character Range 7924 - 8167 |
| Quando não há dinheiro, os filhos têm dificuldades em comida. Isso constitui um problema porque gente vive na base de serviço. Se o serviço não paga, então a pessoa não vive melhor, mesmo a família não fica felizes porque pode ficar com fome. | | | |
| Reference 6 | Coverage | 1,75% | Character Range 8252 - 8422 |
| O que influencia positivamente é o contrário do que eu estava dizer. Quando tudo bem corre, quando há salário, isso vai influenciar positivamente na minha vida familiar. | | | |
| Total References | | 6 | |
| Coverage | | 14,24% | |
| Total Users | | 1 | |
| Internals\P 03 | | Document | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 2 | 9,19% |
| Reference 1 | Coverage | 5,56% | Character Range 5052 - 5418 |
| Realmente é difícil para mim porque muitas vezes saio as 6:00 horas e só volto a noite. Isso prejudica-me porque não fico a cuidar bem dos meus filhos, a não ser nos fins-de-semana. Mesmo nos fins-de-semana não consigo ficar muito tempo com eles porque tenho que realizar algumas actividades que durante a semana não consigo fazer e isso faço aos sábados e domingos | | | |
| Reference 2 | Coverage | 3,63% | Character Range 5890 - 6129 |
| Não tenho nada negativo mas positivamente é que quando recebo o salário. Eu consigo satisfazer algumas necessidades da família. Também tenho apoio material por parte da instituição, o que ajuda a resolver alguns problemas da minha família | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | | 1 | 4,45% |
| Reference 1 | Coverage | 4,45% | Character Range 5507 - 5800 |
| Se tenho algum problema em casa, por exemplo, chatear-me eu não levo ao serviço porque pode me prejudicar. Falo assim porque posso não vir trabalhar bem. Da mesma forma se eu tiver alguns problemas do serviço que possa me chatear também tento evitar levar para casa porque senão não terei paz. | | | |
| Total References | | 3 | |
| Coverage | | 6,82% | |
| Total Users | | 1 | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 04 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 4 | 7,82% |
| Reference 1 | Coverage | 1,89% | Character Range 9087 - 9323 |
| O que pode interferir negativamente no serviço são casos de doença. Quando tenho um membro da família doente, muitas vezes tenho pedido dispensa no serviço, interrompendo as minhas actividades lectivas. Então, há mesmo uma interferência | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,30% | Character Range 9416 - 9704 |

O que pode interferir positivamente no serviço é quando a minha família esta saudável. Eles preparam pequeno-almoço com tempo e o regresso à casa apanho a refeição feita. Também há momentos que a família ajuda-me a arrumar o meu material. Então, eu considero uma ajuda em termos positivo

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|--------------|
| Reference 3 | Coverage | 1,97% | Character Range | 9794 - 10040 |
|-------------|----------|-------|-----------------|--------------|

Aspectos de serviço que prejudicam a minha vida familiar são as transferências, é o atraso de salários, é baixo salário. A pessoa é transferida mas sem disponibilizarem as condições. Estes aspectos interferem negativamente na minha vida familiar

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 4 | Coverage | 1,66% | Character Range | 10123 - 10331 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Os aspectos do serviço que influenciam positivamente são o aumento de salário e o pagamento de horas extras. Quando há cumprimento dos direitos do funcionário, praticamente contribui positivamente na família

| Node Coding | References | Coverage |
|--|------------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 1 | 4,85% |
| Reference 1 | Coverage 4,85% | Character Range 10426 - 11033 |
| <p>Para gerir a família e o serviço tenho elaborado um horário próprio. Por exemplo, quando são visitas da minha casa não podem vir no tempo de serviço. Então, os assuntos familiares trato em casa e os assuntos do serviço trato na escola. Isso é para não haver interferências, evito que venha alguém me apresentar um problema familiar no serviço enquanto estou a trabalhar. Isso praticamente destrói o serviço. Então, esses assuntos que são de casa tenho resolvido em casa e os assuntos do serviço tenho concentrado no serviço. Por isso, existe uma sala de professores para organizar tudo o que é do serviço.</p> | | |
| | Total References | 5 |
| | Coverage | 6,33% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 05 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|--|----------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 2 | 2,70% |
| Reference 1 | Coverage 1,73% | Character Range 9797 - 10000 |
| Eu acho que não tenho nenhum aspecto familiar que pode influenciar negativamente. Mas o que pode influenciar positivamente é que os meus familiares ajudam-me, encorajam-me a trabalhar me dando conselhos | | |
| Reference 2 | Coverage 0,97% | Character Range 10165 - 10279 |

Positivamente, é que quando recebo um valor no serviço, ajuda-me a resolver algumas preocupações da minha família

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | | 1 | 2,04% |
| Reference 1 | Coverage | 2,04% | Character Range 9468 - 9708 |
| Eu tenho articulado os meus trabalhos da seguinte maneira: se é um trabalho da escola eu realizo lá e quando volto à casa faço os trabalhos particulares. Então, não tenho grandes sobressaltos na realização dos trabalhos de casa e da escola | | | |
| Total References | | 3 | |
| Coverage | | 2,37% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\ P 06

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 3 | 6,64% |
| Reference 1 | Coverage | 2,68% | Character Range 10289 - 10602 |
| Porquanto não tenho nenhum aspecto familiar que pode influenciar negativamente na minha vida profissional. Um aspecto positivo é o apoio que recebo da família, o que facilita meus trabalhos. A minha família ajuda-me a elaborar material que exige intervenção de muitas pessoas ou mesmo a lançar notas na caderneta | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,14% | Character Range 10692 - 10942 |
| O salário. Quando o salário demora eu e a família ficamos constrangidos. O salário deve chegar atempadamente, em dias regulares, dias normais e não deve haver oscilação dos dias. Quando há oscilação desorganiza muito porque não é fácil se planificar | | | |
| Reference 3 | Coverage | 1,82% | Character Range 11018 - 11231 |
| É o salário que influencia positivamente. O salário é que me permite adquirir algum bem que eu necessito. Quando não tenho salário, a vida fica “em baixo”, fico mal porque não tenho outro recurso para poder viver | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 6,64% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 07 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 2 | 3,13% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,85% | <i>Character Range</i> | 10766 - 10978 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Existe sim. Eu tenho experiência profissional e que deve abranger a minha família na medida do possível. Quando eles não percebem um caso ou fenômeno, eu tento explicar utilizando o meu conhecimento profissional.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 1,28% | <i>Character Range</i> | 11073 - 11220 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

É difícil dizer a estratégia porque praticamente não tenho muito tempo para atender a família ao longo da semana, a não ser nos sábados e domingos.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 3,13% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 08 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 3 | 5,91% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 2,09% | <i>Character Range</i> | 11047 - 11313 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

A parte positiva é o acompanhamento. Quando eu saio do serviço, apanho a minha roupa lavada e engomada, a comida preparada e a casa limpa. Isso faz parte do próprio serviço porque cria-me conforto. Esse é um apoio da minha família para apresentar-me bem no serviço.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 2,49% | <i>Character Range</i> | 11403 - 11720 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Às vezes não participo activamente nos trabalhos da família devido as minhas ausências. Há situações que viajo para participar num seminário ou por causa da continuação da minha formação. Nesses casos, pode haver uma necessidade de resolver problemas familiares mas não há formas de eu participar porque fico ausente

Reference 3 Coverage 1,33% Character Range 11757 - 11927

O que influencia positivamente é aquilo que traz o bolo para a minha família, a remuneração. Graças ao serviço eu tenho remuneração e resolver os problemas da minha casa

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 1 | 1,02% |

Reference 1 Coverage 1,02% Character Range 12022 - 12152

Isso está relacionado com o tempo. Quando vou ao serviço dispenso outros lazeres e quando estou em casa dedico-me a minha família

Total References 4
Coverage 3,46%
Total Users 1

Internals\P 09

Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 3 | 6,84% |

Reference 1 Coverage 1,98% Character Range 6855 - 7116

A pessoa é obrigada a levar tarefas da escola para casa, o que dificulta a realização de outras actividades. Isso pode criar problemas porque você não tem tempo para conversar. Mas não tem sido problemas graves porque por mim mesmo posso ultrapassar facilmente

Reference 2 Coverage 2,31% Character Range 11492 - 11797

Agradeço muito a minha família porque tem me ajudado bastante. A minha família presta muita atenção em relação a forma como atendo alguns encarregados de educação e a forma de me organizar quando vou ao serviço. Nas minhas ausências a minha família tenta superar todas dificuldades que eu devia resolver.

Reference 3 Coverage 2,55% Character Range 11993 - 12330

Há uma interferência positiva por causa do salário. O salário influencia positivamente na minha vida familiar. Há benefícios do serviço que tenho partilhado com a família, principalmente o ordenado. Isso permite-me investir alguns membros da minha família para serem profissionais, construir minha habitação, matricular os meus filhos

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 1 | 2,40% |
| Reference 1 | Coverage 2,40% | Character Range 10422 - 10739 |
| De todas as formas, eu consigo ajustar as duas coisas. Quando estou em casa, estou com a minha família, trato as coisas como pai. Se estou na escola trato as coisas como professor. O que interessa é saber conciliar, saber dividir o tempo. O professor deve saber se situar, saber o que deve fazer no serviço e em casa | | |
| Total References | 4 | |
| Coverage | 4,62% | |
| Total Users | 1 | |

Internals\P 10

Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 3 | 5,36% |
| Reference 1 | Coverage 2,59% | Character Range 7738 - 7993 |
| Por exemplo, quando existe uma situação na família sou obrigado a interromper o meu trabalho para ir atender como questão de doenças, falecimentos, alguns ritos familiares. Então, às vezes que sou obrigado a não trabalhar para atender questões da família. | | |
| Reference 2 | Coverage 0,82% | Character Range 8089 - 8170 |
| Dão-me conselhos, há membros que me aconselham para trabalhar bem no meu serviço. | | |
| Reference 3 | Coverage 1,96% | Character Range 8371 - 8564 |
| Aí é a questão económica. Quando o serviço reconhece o trabalho e aparece a remunerações, presto apoio a família. Então, isso contribui positivamente na família, sobretudo na parte financeira. | | |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 1 | 2,71% |
| Reference 1 | Coverage 2,71% | Character Range 2761 - 3028 |

É normal. Eu consigo dividir o tempo do meu trabalho e para realizar as minhas actividades, nunca enfrentei dificuldades para conciliar o que é de casa e o meu patronado. A única coisa que lamento, como eu disse, às vezes a pessoa fica muito apertada com o trabalho.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 4,03% |
| Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 11 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 3 | 4,13% |

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 1</i> | <i>Coverage</i> | <i>1,91%</i> | <i>Character Range</i> | <i>7582 - 7759</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Quando passa um dia sem ir trabalhar os meus pais ficam preocupados e se zangam comigo. Esse é um aspecto positivo da minha família porque é uma forma de me obrigar a trabalhar.

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 2</i> | <i>Coverage</i> | <i>0,83%</i> | <i>Character Range</i> | <i>7968 - 8045</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Com a minha profissão consigo ajudar a minha família, no momento de aflição.

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 3</i> | <i>Coverage</i> | <i>1,39%</i> | <i>Character Range</i> | <i>8142 - 8271</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Os meus familiares não reparam muito na minha vida profissional. Quando mais, eles me dão conselhos sobre a maneira de trabalhar.

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 3 | 5,96% |

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 1</i> | <i>Coverage</i> | <i>3,60%</i> | <i>Character Range</i> | <i>7027 - 7361</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Os meus filhos deixo em casa da avó e o regresso a casa passo para lhes ver. A pessoa com quem me casei trabalha num outro distrito. Por isso, eu tenho sempre tempo para mim e para o trabalho, não há dificuldades. Eu tenho tempo livre que faço os meus trabalhos de casa e quando estou no serviço realizo os meus trabalhos de docência.

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 2</i> | <i>Coverage</i> | <i>1,19%</i> | <i>Character Range</i> | <i>8308 - 8418</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 1,18% | Character Range | 8728 - 8837 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 6 |
| Coverage | 5,05% |
| Total Users | 1 |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 3 | 4,67% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,89% | Character Range | 12119 - 12375 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 3 | Coverage | 1,38% | Character Range | 12479 - 12666 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 4,67% |
| Total Users | 1 |

Page 10 of 17

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 3 | 4,63% |
| Reference 1 | Coverage | 2,04% | Character Range 7804 - 7999 |
| O que pode contribuir negativamente são problemas sociais na família. Na medida em que eu saio de casa stressada, eu posso não conseguir trabalhar. Aí, já contribuiu negativamente no meu serviço. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,46% | Character Range 8019 - 8158 |
| O aspecto que pode contribuir positivamente é o entendimento no meu lar. Porque na medida em que saio de casa sossegada trabalho a vontade. | | | |
| Reference 3 | Coverage | 1,13% | Character Range 8373 - 8481 |
| Quando alguém trabalha recebe, e é com o salário que a pessoa consegue comprar alguma coisa para a família. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | | 2 | 5,64% |
| Reference 1 | Coverage | 3,50% | Character Range 7381 - 7715 |
| A questão é só dividir os tempos. Eu sei que das tantas às tantas tenho que ir ao serviço e sei que num determinado período tenho que cumprir as tarefas domésticas. É uma questão de saber gerir o tempo, fazendo um calendário. Eu resolvo os problemas do serviço quando estou no serviço e em casa preocupo-me com as questões da família. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,14% | Character Range 8576 - 8780 |
| É preciso dividir o tempo, dar-se tempo fazendo esforço pessoal. Quando você acha que deve fazer alguma coisa naquele dia não deve deixar para o dia seguinte. Cada coisa no seu lugar e respectivo momento. | | | |
| Total References | | 5 | |
| Coverage | | 5,14% | |
| Total Users | | 1 | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 2 | 5,36% |
| Reference 1 | Coverage | 3,24% | Character Range 11075 - 11533 |
| Na verdade tem havido interferência negativa. O desejo da família é ver-me presente em todos eventos e realizações, nas cerimônias fúnebres e nos rituais. Ai tenho enfrentado um conflito porque devo socializar aos familiares que nem todos os eventos participo. Há outros que não entendem os aspectos profissionais e querem que eu esteja presente. Mesmo assim, eu não me deixo no abismo dessa natureza, a não ser devido a um falecimento, não falta no serviço | | | |
| Reference 2 | Coverage | 2,13% | Character Range 12220 - 12521 |
| Praticamente é aquilo que eu disse. O que eu faço é para o bem-estar da minha família. Quando eu trabalho e estudo não é só para mim, é para a minha família e os meus filhos. Então, eu acho que isso contribui positivamente. Por exemplo, quando há problemas em casa, consigo resolver com o meu salário | | | |
| Total References | | 2 | |
| Coverage | | 5,36% | |
| Total Users | | 1 | |

Internals\P 15

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 3 | 7,08% |
| Reference 1 | Coverage | 3,26% | Character Range 10479 - 10900 |
| Aspectos da família que influenciam negativamente é que há vezes que a família faz pedidos e pensa que a pessoa esta a impedir. A partir daí, eles podem falar mal pensando que a pessoa não considera a família e apenas considera o serviço. Também quando não estou disponível em participar nas reuniões de debate de assuntos familiares, às vezes a família me pressiona e não quer entender que eu tenho obrigações laborais. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,88% | Character Range 10981 - 11223 |
| Em termos positivos há situações em que a família fala consigo em relação a maneira como devo me comportar na sociedade, me relacionar com os colegas, a respeitar as pessoas e a evitar discutir. São questões que os familiares podem me ajudar | | | |
| Reference 3 | Coverage | 1,94% | Character Range 11568 - 11818 |
| O aspecto profissional que influencia positivamente na minha família é o próprio salário. É através do salário que posso comprar algum material de casa, garantir o estudo das crianças e em casos de doença de um familiar ajuda-me a levar ao hospital. | | | |

| | | |
|------------------------|-------------------------|-----------------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 7,08% |
| | Total Users | 1 |
| Internals\ P 16 | | Document |

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 6 | 9,70% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,22% | <i>Character Range</i> | 5970 - 6124 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Aquilo que sei a partir do serviço, ensino a minha própria família. Então, ajuda-me nessa parte, eu não tenho dificuldades de como ensinar os meus filhos

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 3,08% | <i>Character Range</i> | 10176 - 10565 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

O tempo restrito, acho que é isso. No serviço é o primeiro lugar onde devo resolver os problemas porque na família os problemas nunca acabam. Então, com o tempo restrito que tenho posso não conseguir resolver todos os problemas da família. Também é um tempo restrito para poder educar minha família, meus filhos. Esse tempo restrito é que vejo como um caso negativo que pode influenciar.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 3</i> | Coverage | 0,77% | <i>Character Range</i> | 10651 - 10748 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Como educadora, posso dizer que mesmo em casa desempenho a mesma função, educar a minha família.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 4</i> | Coverage | 1,36% | <i>Character Range</i> | 10837 - 11008 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

É isso que eu estava dizer. Tenho pouco tempo para a minha família, tinha que ter tempo para instruir a minha família. Maior parte do tempo, tenho que lidar com o serviço

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 5</i> | Coverage | 2,14% | <i>Character Range</i> | 11095 - 11365 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

De forma positiva é que enquanto professora, como educadora, consigo ultrapassar os problemas da minha família. Também tenho sido advogado da minha família porque recorrem a mim sobre o que esta acontecer. Então, para mim penso que sou advogada e juíza da minha família

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 6</i> | Coverage | 1,13% | <i>Character Range</i> | 11460 - 11602 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

O pouco que eu consigo tenho que dividir para mim e para minha família. Tenho que comprar roupa e comida para casa e vestir-me como educadora

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 6 |
| | Coverage | 9,70% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------------|-----------------|
| Internals\P 17 | Document |
|-----------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 4 | 11,76% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 2,33% | <i>Character Range</i> | 15137 - 15566 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Muitas vezes são as questões não planificadas. O meu cônjuge sofre de problemas de saúde, sofre de diabetes e tensão e há vezes em que não posso resolver uma situação que seria útil no serviço para atender à saúde dele, acompanhar no hospital ou procurar medicamentos nas farmácias. Quando são dias de crise por parte dele, tem afectado negativamente no meu desempenho porque às vezes tenho que faltar ou chegar tarde no serviço

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 3,40% | <i>Character Range</i> | 15630 - 16255 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

De forma positiva é que a minha família tem se preocupado quando me vê a ultrapassar o meu horário normal e pergunta-me se não vou trabalhar. Para mim, acho que é um princípio positivo porque ela não gosta ver-me sentado sem ir trabalhar. Ela sabe que as minhas faltas podem fazer com que eu tenha desconto no meu salário. Também cuida do espaço que guardo o meu material de serviço para que as crianças não venham destruir. Um dia eu recebi mal um encarregado de educação em casa e o mu cônjuge disse-me que não havia gostado da forma de tratamento. Considero que a família ajuda-me positivamente na minha vida profissional

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 3</i> | Coverage | 4,27% | <i>Character Range</i> | 16345 - 17130 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Não sei se existem mas não podem faltar porque se você é fiel ao serviço, praticamente questões familiares ficam de lado. Recordo-me que houve um dia em que deixei o meu filho doente porque tinha que ir assistir um exame no serviço e, na escola tem poucos professores, cada júri devia ser assistido por um único professor. A minha ausência seria um problema para o júri em que estive escalado. Então, o meu cônjuge ficou sozinho com a criança doente porque eu tinha de ir ao serviço para cumprir. Esse aspecto de pontualidade e assiduidade criou problemas para a família. Se a minha família não me entendeu, acho que já me levou mal porque pode me considerar desinteressado com os assuntos familiares. Portanto, o cumprimento dos deveres cria, em alguns momentos, embaraços na família

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 4</i> | Coverage | 1,75% | <i>Character Range</i> | 17234 - 17556 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

A minha profissão tem me influenciado positivamente na minha família porque há coisas que eu aprendo e percebo que uma pessoa deve se comportar desta ou daquela maneira. Se eu educo os alunos, na escola, na forma de se comportar, também tenho que educar os meus filhos sobre aquilo que é ideal, em termos de comportamento

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 1 | 1,54% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,54% | <i>Character Range</i> | 17774 - 18057 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

E quando estou a tratar assuntos de serviço, peço para não me incomodar porque preciso de me concentrar para atender só aquilo. Quando eu arrumo as questões de serviço, o assunto fica de lado e lido com os problemas de casa. Da mesma maneira, os assuntos de casa não trato na escola

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 5 |
| Coverage | 6,65% |
| Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 18 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | 3 | 7,71% |

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 1</i> | <i>Coverage</i> | <i>4,44%</i> | <i>Character Range</i> | <i>6635 - 7001</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Eu tenho minha filha com dez anos que comete indisciplina na Escola onde eu trabalho. Tantas vezes tenho que responder algumas situações dela. E na medida que as pessoas dizem que é filha de um professor interfere negativamente. As pessoas dizem que parece que não é filha de um professor. Ela está a denegrir a minha imagem e cria-me problemas com os meus colegas.

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 2</i> | <i>Coverage</i> | <i>2,26%</i> | <i>Character Range</i> | <i>7200 - 7386</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Eu recebo pouco e os meus familiares acham que não quero lhes ajudar. Eles comparam-me com uma pessoa que não trabalha. Isso influencia negativamente no meu relacionamento com a família

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 3</i> | <i>Coverage</i> | <i>1,01%</i> | <i>Character Range</i> | <i>7476 - 7559</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Influencia positivamente porque consigo formar os meus filhos e não estou a sofrer

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 1 | 2,96% |

| | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|
| <i>Reference 1</i> | <i>Coverage</i> | <i>2,96%</i> | <i>Character Range</i> | <i>6302 - 6546</i> |
|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------------|

Eu tenho tempo para velar a minha casa e para trabalhar. Quando estou em casa consigo planificar, controlar os meus filhos e fazer meus negócios. Problemas de casa consigo resolver em casa e assuntos do serviço trato quando estou lá no serviço

| | | | |
|--|----------|--------------------------|------------------------------------|
| | | Total References | 4 |
| | | Coverage | 5,34% |
| | | Total Users | 1 |
| Internals\ P 19 | | Document | |
| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 2 | 3,02% |
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,74% | <i>Character Range</i> 8578 - 8747 |
| A aprendizagem que estou a ter na escola com os meus alunos, colegas e chefes, influencia positivamente na minha vida familiar porque há coisas que eu aplico na família | | | |
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 1,28% | <i>Character Range</i> 8867 - 8991 |
| O meu cônjuge é uma pessoa muito atenciosa e quando estou a me deslocar ao serviço chama-me atenção na maneira de trabalhar | | | |
| | | Total References | 2 |
| | | Coverage | 3,02% |
| | | Total Users | 1 |

| | | | |
|---|----------|--------------------------|------------------------------------|
| Internals\ P 20 | | Document | |
| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Integração | | 3 | 6,09% |
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 2,32% | <i>Character Range</i> 8831 - 9093 |
| Algumas situações me transtornam. Por exemplo, quando minha família me vê com alguém, um colega e não percebe que simplesmente trata-se de assuntos profissionais, pensando que estamos a tratar assuntos alheios como amantismo, cria falta de tranquilidade em casa | | | |
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 2,26% | <i>Character Range</i> 9341 - 9596 |
| Outra situação é que a minha família ajuda-me na maneira de me organizar para ir ao serviço, na maneira de me apresentar. Não só, também na maneira de planificar com o salário, em relação o que devemos fazer. Essas situações que me ajudam positivamente. | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 3 | Coverage | 1,52% | Character Range | 10219 - 10391 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Cada dia formo-me como homem, o que contribui positivamente para o meu lar. Não só, a partir do salário que eu ganho, consigo organizar o que é importante na minha família

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\2. Fontes de distress\2.5. Articulação trabalho-família\Segmentação | 2 | 3,56% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,94% | Character Range | 8524 - 8743 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Como professor, eu tenho algumas exigências que devo cumprir na minha instituição e essas exigências aparecem no próprio regulamento e no próprio horário da escola. Eu tenho tempo para o trabalho e tempo para a família

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,63% | Character Range | 10486 - 10670 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

A única estratégia é a divisão do tempo. Tenho feito um horário, plano diário, em que das tantas às tantas horas tenho que estar no serviço e outras horas devo atender a minha família

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 5 |
| Coverage | 4,83% |
| Total Users | 1 |

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 14:26

Coding By

Abacar, Mussa

| Internals\P 01 | Document |
|----------------|----------|
|----------------|----------|

| Node Coding | References | Coverage |
|--|-------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Auto-aprendizagem permanente | 1 | 1,89% |
| Reference 1 | Coverage | 1,89% |
| Character Range | 1459 - 1606 | |
| Segundo, quando planifico uma aula é uma nova aprendizagem na minha vida e ao sair de casa para o trabalho consigo trocar experiência com colegas. | | |

| Node Coding | References | Coverage |
|---|-------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | 2 | 2,38% |
| Reference 1 | Coverage | 0,76% |
| Character Range | 1223 - 1282 | |
| sinto-me bem pois aderi deste o primeiro momento com gosto | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,62% |
| Character Range | 1331 - 1457 | |
| Primeiro, eu gosto da minha profissão, gosto de ensinar, gosto de crianças. Então, isso ajuda-me a gostar da minha profissão. | | |

| Node Coding | References | Coverage |
|--|-------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | 1,72% |
| Reference 1 | Coverage | 1,72% |
| Character Range | 3893 - 4027 | |

Os seminários de capacitação, actualização de normas de serviço são ajudas bem-vindas porque a pessoa cresce profissionalmente.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 4 |
| | Coverage | 1,99% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 02 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---------------------------------------|----------|--------|------------|----------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de 1 | 1,35% |
| eustress\Auto-aprendizagem permanente | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,35% | Character Range | 1756 - 1887 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Existe aprendizagem permanente porque na medida em que dou aulas numa classe ou disciplina aprendo mais. Esse é um ponto positivo.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------|----------|--------|--------------------------|----------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de eustress\Gosto pelo 1 | 0,45% |
| trabalho | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,45% | Character Range | 1889 - 1933 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Também gosto do meu serviço como educadora.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|----------|--------|----------------------------|----------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de eustress\Políticas de 1 | 0,64% |
| gestão de recursos humanos\Formação profissional | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,64% | Character Range | 4324 - 4386 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Tenho recebido apoio em seminários, capacitações e workshops.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 0,81% |
| | Total Users | 2 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 03 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 2 | | 3,57% |
| Reference 1 | Coverage | 1,85% | Character Range 878 - 1000 |
| Gosto quando o serviço paga o salário regularmente, gosto muito, porque consigo resolver os meus problemas da facilmente. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,72% | Character Range 3057 - 3170 |
| O incentivo moral e material. Há vezes que no fim de ano seleccionam melhores professores e dão alguns presentes | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Relacionamento social | 1 | | 0,99% |
| Reference 1 | Coverage | 0,99% | Character Range 1002 - 1067 |
| Também quando há boas relações com os colegas e com os alunos. | | | |
| Total References | | 3 | |
| Coverage | | 2,28% | |
| Total Users | | 1 | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 04 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Aprendizagem dos alunos | 1 | | 0,30% |
| Reference 1 | Coverage | 0,30% | Character Range 1803 - 1841 |
| e quando os alunos acatam a matéria. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|---|------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | | 2,85% |

| | | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------|------------------------|-------------|
| Reference 1 | | Coverage | 2,85% | Character Range | 4657 - 5013 |
| A ajuda acontece nos seminários de capacitação pedagógica, no processo de planificação conjunta em grupos de disciplinas e de classe. Nesses encontros, cada um tem apresentado as suas dificuldades e o grupo consegue auxiliar. Assim, a pessoa tenta melhorar o seu próprio serviço e passa a saber o que não sabia. Logicamente, isso cria gosto pelo trabalho. | | | | | |
| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | | <u>Coverage</u> | |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 1 | | 0,45% | |
| Reference 1 | | Coverage | 0,45% | Character Range | 1750 - 1806 |
| O que cria gosto no serviço é quando tenho salário | | | | | |
| | | Total References | 3 | | |
| | | Coverage | 1,20% | | |
| | | Total Users | 1 | | |
| Internals\P 05 | | | | Document | |
| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | | <u>Coverage</u> | |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Aprendizagem dos alunos | | 1 | | 1,89% | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,89% | Character Range | 1535 - 1757 |
| Eu gosto quando dou minhas aulas, quando dou exercícios e os meus alunos resolvem. Ai, eu sinto que transmiti a matéria e eles perceberam. Então gosto muito quando vejo meus alunos activos, ao saber que sou eu que ensinei | | | | | |
| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | | <u>Coverage</u> | |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | | 1 | | 2,27% | |
| Reference 1 | | Coverage | 2,27% | Character Range | 5653 - 5919 |
| São conselhos ligados com a actividade profissional, têm nos aconselhado na forma de trabalhar como professor, como lidar com os pais, os alunos. Também temos recebido algumas capacitações, o que é muito valioso para a pessoa não enfrentar dificuldades no trabalho. | | | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 2,08% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 06 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Aprendizagem dos alunos | 1 | 1,27% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,27% | <i>Character Range</i> | 2027 - 2176 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Ao entrar na sala de aula gosto e fico contente quando explico os conteúdos aos meus alunos, quando eles participam na aula e respondem activamente.

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | 1 | 0,69% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 0,69% | <i>Character Range</i> | 3444 - 3525 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Mas sinto-me satisfeito porque gosto de ser professor, não é fácil ser professor

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | 1,83% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,83% | <i>Character Range</i> | 5309 - 5523 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

De facto, nem tudo na educação é mau. Para além das dificuldades que enfrento no trabalho, o bem é que consigo elevar, cada vez mais, o meu nível académico. Isso cria gosto e a pessoa eleva a sua posição social.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 1,27% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 07 | Document |
|------------------------|-----------------|

| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|----------|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | | 3 | 1,65% |
| Reference 1 | Coverage | 0,56% | Character Range 1512 - 1576 |
| Sinto-me muito bem com o meu trabalho, acho que fiz boa escolha. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 0,71% | Character Range 5511 - 5592 |
| Eu sinto-me satisfeito com o meu trabalho, sinto-me bem, gosto do meu trabalho. | | | |
| Reference 3 | Coverage | 0,38% | Character Range 7264 - 7308 |
| e exerço a minha profissão com toda vocação. | | | |

| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|----------|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | | 1 | 1,23% |
| Reference 1 | Coverage | 1,23% | Character Range 5304 - 5445 |
| Tenho participado em seminários de capacitações, aperfeiçoamento pedagógico, o que me ajuda muito a melhorar a forma de fazer o meu trabalho. | | | |

| <u>Node Coding</u> | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|----------|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | 1 | 0,91% |
| Reference 1 | Coverage | 0,91% | Character Range 1402 - 1507 |
| É o próprio o salário, quando há mais motivação para ensinar como o pagamento de salários e horas extras. | | | |

| | | |
|------------------|--|-------|
| Total References | | 5 |
| Coverage | | 1,26% |
| Total Users | | 1 |

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|--|--|------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | | | 1 | 1,11% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,11% | Character Range | 5993 - 6135 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Também a direcção proporciona formas para o desenvolvimento profissional, estou a progredir nos meus estudos, o que considero um bem para mim.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|--|--|------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Relacionamento social | | | 1 | 1,60% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,60% | Character Range | 2201 - 2405 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Nós nos encontramos muitas vezes e conversamos. Essa é uma satisfação. Quando não vou ao serviço sinto-me um pouco isolado por causa das conversas com amigos no serviço. Isso me anima e me motiva muito.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 2 |
| Coverage | 1,36% |
| Total Users | 1 |

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|--|--|------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Aprendizagem dos alunos | | | 1 | 1,60% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,60% | Character Range | 5885 - 6097 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Eu só vejo nos frutos que estão a surgir a partir de mim. Como professor, quando vejo um meu aluno a progredir nos estudos ou a ter um comportamento aceitável, fico satisfeito porque sei que trabalhei e produzi.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|--|--|--|------------|----------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | | | 1 | 1,81% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,81% | Character Range | 5581 - 5820 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Na escola temos participado nos encontros orientados pela direcção da escola ou pelos técnicos dos Serviços Distritais. Esses encontros podem ser do tipo capacitação ou para resolver problemas da escola ou questões sociais dos professores.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---|----------|--------|-----------------|-------------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de 2 | 3,57% |
| eustress\Relacionamento social | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Reference 1 | Coverage | 2,48% | Character Range | 1811 - 2139 |
| <hr/> | | | | |
| O relacionamento entre colegas. Nós relacionamo-nos bem e as dificuldades não se fazem sentir no trabalho. Estando a trabalhar no campo, a pressão do trabalho não é daquelas que a pessoa se sente tão mal. O trabalho corre bem e não se espera por ninguém para a pessoa poder trabalhar porque a pessoa sabe aquilo que deve fazer. | | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,08% | Character Range | 4099 - 4242 |
| <hr/> | | | | |
| À tempos, eu disse que as relações me criam gosto pelo meu trabalho. São saudáveis, seja com os colegas, órgãos de gestão assim com os alunos. | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Total References | | | 4 | |
| Coverage | | | 2,33% | |
| Total Users | | | 1 | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 10 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---|----------|--|-----------------|-------------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de 1 | 0,67% |
| eustress\Auto-aprendizagem permanente | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Reference 1 | Coverage | 0,67% | Character Range | 1673 - 1739 |
| <hr/> | | | | |
| Na medida em que dou aulas, aprendo mais. Então, gosto mais disso. | | | | |
| <hr/> | | | | |
| Node Coding | | | References | Coverage |
| Tree | Nodes\3. | Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 2 | 2,84% |
| <hr/> | | | | |
| Reference 1 | Coverage | 0,93% | Character Range | 1506 - 1598 |
| <hr/> | | | | |
| Por exemplo quando há supervisão, eles dão ajuda em termos de aperfeiçoamento profissional. | | | | |

É a parte da supervisão. A supervisão ajuda no aspecto pedagógica, sobre novas matérias, metodologias de ensino, preenchimento de alguns mapas e outras linhas orientadoras sobre o ensino.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | de 1 | 0,81% |

A maneira como é atribuído o horário assim como o pagamento regular do salário.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Relacionamento social | de 1 | 0,72% |

Também a forma como nos relacionamos e a convivência entre os colegas.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 5 |
| Coverage | 1,26% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 11

Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | 1 | 1,16% |

Gosto muito de educar as crianças para o desenvolvimento do país. A partir disso sei que tenho muito valor.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | de 1 | 1,46% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,46% | Character Range | 1622 - 1757 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O salário que não atrasa como antigamente. Antigamente, há dez anos, você chegava no mês seguinte sem ver o rendimento do seu trabalho.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 2 |
| Coverage | 1,31% |
| Total Users | 1 |

| Internals\P 12 | Document |
|----------------|----------|
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | 2 | 2,97% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,21% | Character Range | 1967 - 2131 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

As situações que me criam gosto, primeiro é o ser professor em si, porque a você ilumina a sociedade e demora de envelhecer por causa de se relacionam com crianças

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,76% | Character Range | 6806 - 7045 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

É uma questão de mérito, você tem mérito. Orgulho-me de ser professor. Isso considero ser o valor mais chave. A responsabilidade que estou assumindo, o respeito que as pessoas têm comigo, é um valor que me permite a minha realização pessoal

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | 1,02% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,02% | Character Range | 6300 - 6438 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

A primeira ajuda é a ajuda ideológica. Quando você está para infringir alguma norma chamam-lhe atenção para se regular, antes de se agir.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 2 | 1,74% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,05% | Character Range | 2134 - 2277 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 0,69% | Character Range | 6441 - 6534 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 5 |
| Coverage | 1,91% |
| Total Users | 1 |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | 1,28% |

Tem havido encontros para a capacitação e leitura de alguns documentos normativos e debate sobre um assunto entre colegas.

O gosto também a pessoa sente quando recebe o salário a tempo e hora.

É quando há tranquilidade na escola porque sem tranquilidade praticamente não há serviço.

Tranquilidade em termos de boas relações entre professores, alunos, a direcção, assim como a comunidade.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 1,35% |
| Total Users | 1 |

Internals\ P 14

Document

| Node Coding | | | References | Coverage |
|---------------------------------------|----------|--------|------------|----------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de 1 | 2,06% |
| eustress\Auto-aprendizagem permanente | | | | |

Reference 1

Coverage 2,06%

Character Range 5482 - 5773

Eu considero a questão de auto-formação. Há situações que eu consigo encontrar soluções de algumas situações através da leitura de livros ou manuais. E quando trabalho ganho mais experiência e tenho tempo de investigar. É pelo trabalho que posso adquirir um desenvolvimento profissional.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------|----------|--|------------|----------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | 1 | 0,30% |

Reference 1

Coverage 0,30%

Character Range 1596 - 1638

Primeiro, eu tenho amor pelo meu trabalho.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------|----------|--|------------|----------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | 2,62% |

Reference 1

Coverage 2,62%

Character Range 5046 - 5417

Em termos de apoio são os seminários de aperfeiçoamento de dois ou três dias. Esses têm sido encontros de planificação e troca de experiências pedagógicas. Uma vez que todos não dominamos os conteúdos, quando nos reunimos conseguimos ultrapassar algumas dificuldades através do apoio pedagógico. Daí consigo ter outros métodos de reflexão ou mesmo resolução de problemas.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------|----------|---|------------|----------|
| Tree | Nodes\3. | Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 1 | 2,25% |

| | | | | | |
|--|-----------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | | Coverage | 2,25% | Character Range | 1844 - 2163 |
| <hr/> | | | | | |
| Gosto quando é um dia de pagamento de salário porque sei que vou diminuir as minhas dificuldades. O salário ou outra recompensa do meu serviço ajuda-me resolver os meus problemas. O que é bom para o serviço e para a minha família. A família sabe porque diariamente saio de casa e também tenho mais força para trabalhar | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Node Coding | | | References | Coverage | |
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de 1 | 0,96% | |
| eustress\Relacionamento social | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 0,96% | Character Range | 1642 - 1778 |
| <hr/> | | | | | |
| Depois, quando as relações de trabalho são boas, fico satisfeito por isso. Porque não é possível trabalhar bem num ambiente turbulento. | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| | | Total References | 5 | | |
| | | Coverage | 1,64% | | |
| | | Total Users | 1 | | |
| <hr/> | | | | | |
| Internals\P 15 | | | | Document | |
| <hr/> | | | | | |
| Node Coding | | | References | Coverage | |
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de 1 | 1,52% | |
| eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,52% | Character Range | 1757 - 1953 |
| <hr/> | | | | | |
| O que me criam gosto, em particular na educação, é a existência de progressões e bolsas para a pessoa aumentar o seu nível académico. Eu penso que é muito bom porque antigamente era muito difícil | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| | | Total References | 1 | | |
| | | Coverage | 1,52% | | |
| | | Total Users | 1 | | |
| <hr/> | | | | | |
| Internals\P 16 | | | | Document | |
| <hr/> | | | | | |
| Node Coding | | | References | Coverage | |
| Tree | Nodes\3. | Fontes | de 1 | 1,05% | |
| eustress\Auto-aprendizagem permanente | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,05% | Character Range | 3128 - 3260 |
| <hr/> | | | | | |

Mas é bom ser professor porque quando você está ensinar, também aprende. Então, você nunca fica ultrapassado, fica sempre informado

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | 1 | 0,99% |
| <hr/> | | |
| Reference 1 | Coverage 0,99% | Character Range 6835 - 6960 |
| <hr/> | | |
| A minha profissão é boa, é bom ser professor, é uma boa profissão. Mesmo se os meus filhos fossem professores, seria melhor. | | |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 2 | 2,83% |
| <hr/> | | |
| Reference 1 | Coverage 1,15% | Character Range 1918 - 2063 |
| <hr/> | | |
| O que me cria bem-estar é a existência de capacitações em matéria de HIV-SIDA e do processo de ensino aprendizagem. Na educação, isso é louvável. | | |

| | | |
|--|----------------|-----------------------------|
| Reference 2 | Coverage 1,68% | Character Range 5634 - 5846 |
| <hr/> | | |
| Quando a direcção me ajuda a progredir nos meus estudos. Agora cada um quer estudar e eu gosto porque sempre tenho oportunidades de continuar com os meus estudos, nunca enfrentei dificuldades nessa matéria. | | |

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 1,62% |
| Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 17 | Document |
|-----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | 2 | 4,11% |
| <hr/> | | |
| Reference 1 | Coverage 2,37% | Character Range 2325 - 2761 |
| <hr/> | | |
| Eu por natureza gosto de estar em frente de uma turma, dar aulas. Mesmo na altura em que eu era Director de Escola nunca fiquei um ano sem dar aulas numa turma. Enquanto os meus colegas basta serem coordenadores de ZIP deixam de dar aulas, mas eu gosto de dar aulas. Ai, sinto-me como funcionário da educação. O contacto com os alunos considero que me permite ganhar, cada vez mais, habilidades e experiências. Gosto mesmo de dar aulas | | |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------|--------------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | | Coverage | 1,74% | Character Range | 5860 - 6180 |
| <hr/> | | | | | |
| Eu sou duma geração em que muitos colegas abandonaram a educação para outras empresas mas porque entrei na educação com gosto de ser professor, acabei ficando. Por esse gosto, pelo tratamento que tenho dado aos alunos, o atendimento que tenho dado aos encarregados, sou muito respeitado, muito considerado pela sociedade | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Node Coding | | References | | Coverage | |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | | 1 | | 1,44% | |
| <hr/> | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,44% | Character Range | 5348 - 5612 |
| <hr/> | | | | | |
| Actualmente não tem havido apoios consideráveis. Os únicos apoios são técnicos e consistem em seminários de capacitação ou reuniões para discutir documentos. São apoios positivos porque ajudam a pessoa a enfrentar ultrapassar os obstáculos que surgem no trabalho. | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| | | Total References | 3 | | |
| | | Coverage | 2,78% | | |
| | | Total Users | 1 | | |
| <hr/> | | | | | |
| Internals\P 18 | | | | Document | |
| <hr/> | | | | | |
| Node Coding | | References | | Coverage | |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Aprendizagem dos alunos | | 1 | | 1,14% | |
| <hr/> | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,14% | Character Range | 1617 - 1711 |
| <hr/> | | | | | |
| É quando eu dou aulas, quando os alunos percebem a matéria sei que estou a fazer bom trabalho | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Node Coding | | References | | Coverage | |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Gosto pelo trabalho | | 1 | | 2,22% | |
| <hr/> | | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 2,22% | Character Range | 3828 - 4011 |
| <hr/> | | | | | |
| Eu sinto-me feliz porque desde criança quis ser professora para educar os meus próprios filhos e outras crianças. Sinto-me orgulhosa pelo meu trabalho e estou me tornando organizada. | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Node Coding | | References | | Coverage | |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | | 1 | | 3,74% | |

Nós recebemos ajuda no âmbito pedagógico, temos participado em seminários de capacitação o que motiva muito. Havendo formação, o professor desenvolve-se profissionalmente cada vez mais. Por exemplo, agora estou no ensino superior graças o meu serviço e para mim considero ser um aspecto positivo, mais-valia.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 2,37% |
| Total Users | 1 |

Internals\ P 19

Document

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Aprendizagem dos alunos | 1 | 0,62% |

Gosto quando eles colaboram e mostram compreendem a matéria.

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | 2,29% |

A continuação dos meus estudos, é uma grande ajuda que cria bem-estar na pessoa. Agora estou a estudar na Universidade Pedagógica para o meu desenvolvimento profissional e sei que depois de terminar vou mudar a minha vida.

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 1 | 1,10% |

Outra situação muito importante é, sobretudo, quando os salários são compatíveis e, chegam a tempo e hora.

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Relacionamento social | 1 | 0,96% |

Gosto quando estou a conversar com os miúdos, sinto-me bem quando eu estou na sala com eles.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 1,24% |
| Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 20 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Formação profissional | 1 | 2,05% |

O que proporciona bem-estar tem sido o apoio pedagógico. Os seminários de capacitação pedagógica permite a pessoa dominar as técnicas de ensino e isso faz com que o professor não enfrente dificuldades e frustrações no seu trabalho.

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Políticas de gestão de recursos humanos\Salário e benefícios | 1 | 1,54% |

Sem falar do próprio salário que é um grande estímulo para a pessoa trabalhar bem. Porque sem o salário ninguém pode me enganar que trabalhar com gosto, mesmo tendo vocação.

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\3. Fontes de eustress\Relacionamento social | 1 | 1,19% |

Gosto quando os alunos falam que o professor transmite bem os conteúdos, quando os colegas e a direcção da escola colaboram bem comigo.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 1,60% |
| Total Users | 1 |

Anexo 14: Relatório da categoria Consequências de distress

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores

Generated: 26-06-2011 15:52

Coding By

Abacar, Mussa

Internals \ P 02 Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\4. Consequências de distress\Psicológicas | 1 | 1,13% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,13% | Character Range | 4653 - 4763 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Nunca tive mas às vezes fico muito nervoso. Mas tem sido uma coisa passageira. Nunca tive um problema notável.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 1 |
| Coverage | 1,13% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 03 Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\4. Consequências de distress\Fisiológicas | 1 | 1,46% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,46% | Character Range | 3555 - 3651 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Não tenho nenhum problema de saúde mas há vezes que quando trabalho muito sinto dores de cabeça

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\4. Consequências de distress\Psicológicas | 1 | 0,62% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,62% | Character Range | 6403 - 6444 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Eu peço para não trabalhar e vou a casa.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 2 |
| Coverage | 1,04% |
| Total Users | 1 |

| | | |
|------------|------|----------|
| Internals\ | P 04 | Document |
|------------|------|----------|

| | | |
|--|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\4. Consequências de distress\Fisiológicas | 1 | 1,48% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,48% | Character Range | 5536 - 5721 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Quando tenho muita pressão no serviço tenho enfrentado problemas de vista e, às vezes, sinto dores de cabeça. Quando houver um trabalho muito forçado, tem me provocado dores de cabeça.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 1 |
| Coverage | 1,48% |
| Total Users | 1 |

| | | |
|------------|------|----------|
| Internals\ | P 05 | Document |
|------------|------|----------|

| | | |
|--|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\4. Consequências de distress\Psicológicas | 2 | 2,47% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,01% | Character Range | 6460 - 6578 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Porquanto nunca senti problemas de saúde. Talvez só pode ser um nervosismo naquele momento, mas não tem nenhuma influência.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,47% | Character Range | 10771 - 10943 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Também quando tenho stress eu abandono o serviço e peço para ir à casa, por não me sentir bem. Se me admitem, vou à casa. Caso contrário, fico no serviço mas não trabalho.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 2,47% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 06 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|------------------------------|-----------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 2 | 3,05% |
| distress\Fisiológicas | | | | |

| | | | | |
|-----------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 - 2 | Coverage | 3,05% | Character Range | 5984 - 6341 |
|-----------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Em alguns momentos tenho dores de cabeça e cansaço como resposta das pressões, o que posso considerar como stress. Quando tenho muitas disciplinas trabalho bem no primeiro e segundo tempo, até quarto. A partir do quinto tempo a sexto começo a ter fraquezas, fico muito cansado. É normal na última turma os objectivos não serem alcançados como na primeira.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 3,05% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 07 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|------------------------------|-----------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 1 | 3,82% |
| distress\Fisiológicas | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 3,82% | Character Range | 6227 - 6666 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Porquanto não estou a enfrentar mas espero que no futuro poderão aparecer problemas que podem comprometer a minha saúde devido o meu trabalho. Mas tenho sentido dores de cabeça por causa do ambiente da escola porque na medida que faço esforço para que o aluno perceba, ele acaba se distraindo. As vezes isso acontece porque eles querem observar o ambiente lá fora. Aí acabo fazendo muito esforço até sofrer, por vezes, de dores de cabeça.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 3,82% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 08 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|------------------------------|-----------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 1 | 0,42% |
| distress\Fisiológicas | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,42% | Character Range | 6596 - 6650 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

O mal-estar que me ataca de imediato é dor de cabeça.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,42% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 09 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------------------------------|---------------|----|------------|----------|
| Tree Nodes\4. distress\Fisiológicas | Consequências | de | 1 | 1,04% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,04% | Character Range | 6718 - 6855 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Isso pode criar dores de cabeça, principalmente se for uma questão que exige a solução naquele momento e as condições não estão criadas.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------------------------------|---------------|----|------------|----------|
| Tree Nodes\4. distress\Psicológicas | Consequências | de | 1 | 1,24% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,24% | Character Range | 6553 - 6717 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

As dores podem não faltar mas não estou a descobrir. O que tem me acontecido quando trabalho sob pressão são dificuldades em me concentrar com o que estou a fazer

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 1,14% |
| | Total Users | 2 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 11 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-------------------------------------|---------------|----|------------|----------|
| Tree Nodes\4. distress\Fisiológicas | Consequências | de | 1 | 0,51% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,51% | Character Range | 4713 - 4760 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Apenas tenho sentido cansaço, nunca tive dores.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,51% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 12 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|-------------------------------------|--------------------|------------|----------|
| Tree Nodes\4. distress\Fisiológicas | Consequências de 1 | | 0,66% |

| | | | |
|-------------|----------------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage 0,66% | Character Range | 7386 - 7475 |
|-------------|----------------|-----------------|-------------|

Embora nunca prestei alguma atenção especial, o mal-estar que tenho sentido é o cansaço.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,66% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 13 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|-------------------------------------|--------------------|------------|----------|
| Tree Nodes\4. distress\Fisiológicas | Consequências de 1 | | 0,91% |

| | | | |
|-------------|----------------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage 0,91% | Character Range | 5242 - 5329 |
|-------------|----------------|-----------------|-------------|

Isso tem me provocado fadiga ou mesmo dores de cabeça, por causa de pressão do serviço.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,91% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 15 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | References | | Coverage |
|--|----------|---------------|-------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 2 | 0,83% |
| distress\Fisiológicas | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 0,34% | Character Range 6150 - 6194 |
| Eu sinto má disposição, quase cria-me tensão | | | | |
| Reference 2 | | Coverage | 0,49% | Character Range 6368 - 6431 |
| Alguns dias não consigo leccionar por causa de dores de cabeça | | | | |

| Node Coding | | References | | Coverage |
|---|----------|------------------|-------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 1 | 1,24% |
| distress\Picológicas | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,24% | Character Range 6195 - 6355 |
| e às vezes leva-me sempre a pensar pela coisa que não consigo ultrapassar. Também quando vejo alguns colegas a se comportarem mal, fico muito tempo a pensar. | | | | |
| | | Total References | 3 | |
| | | Coverage | 1,04% | |
| | | Total Users | 1 | |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 16 | Document |
|----------------|----------|

| Node Coding | | References | | Coverage |
|---|----------|---------------|-------|-------------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 2 | 2,32% |
| distress\Fisiológicas | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 2,11% | Character Range 6209 - 6475 |
| Eu já sofro de tensão. Esse problema foi diagnosticado durante este tempo que estou a trabalhar e derivaram desta profissão. Quando estivesse a ler sentia dores de cabeça porque tinha que planificar, corrigir provas. Então, nessas sentadas sempre saia mal disposta. | | | | |
| Reference 2 | | Coverage | 0,21% | Character Range 12150 - 12177 |

porque sofro de tensão alta

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 2,32% |
| | Total Users | 1 |

| | | |
|------------|------|----------|
| Internals\ | P 17 | Document |
|------------|------|----------|

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-----------------------|----------|---------------|------------|----------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 2 | 0,98% |
| distress\Fisiológicas | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,45% | Character Range | 6265 - 6348 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

A única coisa que tenho é indícios de tensão alta mas não chegou um extremo agudo.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 0,53% | Character Range | 6350 - 6448 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Quando eu penso numa situação que me complica tanto ou me pressiona muito, logo são dores cabeça.

| Node Coding | | | References | Coverage |
|-----------------------|----------|---------------|------------|----------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 1 | 0,96% |
| distress\Psicológicas | | | | |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,96% | Character Range | 6448 - 6624 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Mas tive um conselho de um médico que quando isso acontecer, o melhor é abandonar e procurar algo que você gosta. Então, quando isso me acontecer estando no serviço, logo saio

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 0,97% |
| | Total Users | 1 |

| | | |
|------------|------|----------|
| Internals\ | P 18 | Document |
|------------|------|----------|

| Node Coding | | References | | Coverage |
|--|----------|------------------|-------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 1 | 2,08% |
| distress\Fisiológicas | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 2,08% | Character Range 4235 - 4406 |
| Desde que comecei trabalhar nunca tinha sentido algum problema grave. Só no ano passado é que comecei a sofrer de tensão mas não sei se é por causa do meu trabalho ou não | | | | |
| | | Total References | 1 | |
| | | Coverage | 2,08% | |
| | | Total Users | 1 | |

Internals\ P 19

Document

| Node Coding | | References | | Coverage |
|---|----------|------------------|-------|-----------------------------|
| Tree | Nodes\4. | Consequências | de 1 | 1,52% |
| distress\Psicológicas | | | | |
| Reference 1 | | Coverage | 1,52% | Character Range 5499 - 5646 |
| Apenas fico triste quando sou obrigado a permanecer na zona, mesmo que seja um fim de semana porque não é possível a pessoa não visitar a família | | | | |
| | | Total References | 1 | |
| | | Coverage | 1,52% | |
| | | Total Users | 1 | |

Coding Summary Report

Project: Stress ocupacional e Bem-estar de Professores
Generated: 26-06-2011 14:28

Coding By

Abacar, Mussa

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 01 | Document |
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 3 | 6,00% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,52% | Character Range | 1609 - 1805 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Algumas dificuldades derivadas do meu trabalho, procuro resolver com ajuda de colegas. Na medida em que peço esclarecimento consigo ultrapassar e constitui aprendizagem contínua para a minha vida.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,03% | Character Range | 4029 - 4109 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Por parte dos colegas eles ajudam-me no esclarecimento de algumas dificuldades.

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 3 | Coverage | 2,45% | Character Range | 7466 - 7657 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Trocando experiências você ganha e aproveita saber como resolver problemas sociais e profissionais. Quando estou estoirado converso com os meus filhos e amigos ou faço brincadeiras com eles.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 6,00% |
| Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 02 | Document |
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 1,10% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,10% | Character Range | 8785 - 8892 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

convivo com amigos ou com a família para ver se aquilo que esta me incomodar, na cabeça, venha desaparecer.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 2 | 0,60% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,27% | Character Range | 8758 - 8784 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Arranjo tempo de descanso,

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 0,33% | Character Range | 8893 - 8925 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Às vezes prefiro mudar de tarefa

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização no problema | 1 | 0,33% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,33% | Character Range | 8930 - 8962 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

ou diminuir a carga de trabalho.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 4 |
| Coverage | 0,67% |
| Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 03 | Document |
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 0,81% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,81% | Character Range | 6444 - 6497 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

E quando chego em casa converso com a minha família.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 1,50% |
| <hr/> | | |
| Reference 1 | Coverage 1,50% | Character Range 6224 - 6323 |
| <hr/> | | |
| Apenas tento me acalmar, tento relaxar e evitar o stress. Quando estiver em casa descansa um pouco | | |
| <hr/> | | |
| Total References | | 2 |
| Coverage | | 1,15% |
| Total Users | | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 04 | Document |
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 0,60% |
| <hr/> | | |
| Reference 1 | Coverage 0,60% | Character Range 11111 - 11186 |
| <hr/> | | |
| Eu tenho me juntado com os colegas para conversar, que é para me distrair, | | |

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 2 | 0,82% |
| <hr/> | | |
| Reference 1 | Coverage 0,33% | Character Range 11186 - 11227 |
| <hr/> | | |
| às vezes vou descansar e depois passa. | | |
| <hr/> | | |
| Reference 2 | Coverage 0,50% | Character Range 11262 - 11324 |
| <hr/> | | |
| Tenho ido assistir jogo de futebol, a televisão e vejo filmes | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 0,71% |
| | Total Users | 2 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 05 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 2 | 1,09% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 0,37% | <i>Character Range</i> | 6579 - 6622 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

e nas com conversas com colegas isso passa

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 0,72% | <i>Character Range</i> | 10686 - 10771 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Para reduzir é só conversando com alguém porque quando fico sozinho acelera-me mais.

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 1,06% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,06% | <i>Character Range</i> | 10943 - 11067 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Quando chego em casa ou pego em um jornal para ler ou ligo filme para assistir. Com essa distracção todo o meu stress acaba

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 3 |
| | Coverage | 1,07% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 06 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 0,61% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 0,61% | <i>Character Range</i> | 11549 - 11620 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,61% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 07 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 0,65% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,65% | Character Range | 11299 - 11374 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Quando é assim, eu fico algum tempo livre, a descansar ou a escutar música.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 0,65% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 08 | Document |
|-----------------|----------|

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 0,39% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,39% | Character Range | 12232 - 12282 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Eu quando estou mal disposto converso com amigos,

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 2 | 0,75% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,49% | Character Range | 6650 - 6712 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Única solução é indo descansar ou pego num cigarro para fumar

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 2 | Coverage | 0,26% | Character Range | 12282 - 12315 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

vejo televisão ou alguns filmes.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 0,57% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 09 Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 0,74% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,74% | Character Range | 12631 - 12729 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Existem aqueles momentos de divertimento como assistir algo da televisão, por exemplo, o futebol.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|--------------------------|------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização no problema | 1 | 1,38% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,38% | Character Range | 12733 - 12915 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Mas tenho uma capacidade de enquanto stressado procurar saber o que esta acontecer em mim mesmo. Eu posso combater, até encontrar uma solução do problema, desafiando para resolver.

| | |
|-------------------------|--------------|
| Total References | 2 |
| Coverage | 1,06% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 10 Document

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|--|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 0,60% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,60% | Character Range | 9180 - 9239 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

ou procuro me encontrar com alguns colegas para conversar.

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 2 | 1,91% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,79% | Character Range | 9100 - 9178 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Eu procuro encontrar momentos felizes, tento fazer algumas actividades de casa

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 2 | Coverage | 1,12% | Character Range | 9241 - 9351 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Tenho participado em divertimentos como assistir jogos e faço parte de uma equipa desportiva de funcionários.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 1,25% |
| Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 11 | Document |
|----------------|----------|

| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
|---|-------------------|-----------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 1,06% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|
| Reference 1 | Coverage | 1,06% | Character Range | 8603 - 8701 |
|-------------|----------|-------|-----------------|-------------|

Tenho deixado alguns minutos ou uma hora de tempo para descansar e depois continuo o meu trabalho.

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 1,06% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 12 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 0,63% |

| | | | | |
|--|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 0,63% | <i>Character Range</i> | 13335 - 13420 |
| Também convido a um amigo para me aconselhar a ultrapassar os problemas que enfrento | | | | |

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 1,82% |

| | | | | |
|--|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,82% | <i>Character Range</i> | 13043 - 13290 |
| Eu sou religioso e católico. Quando estou mal disposto e leio alguns salmos da bíblia, podem me salvar. Quando apanho algumas passagens servem de regulação. Eu ultrapasso as minhas dificuldades, mesmo da família, com base nas passagens da bíblia. | | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 1,22% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 13 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 1,22% |

| | | | | |
|--|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,22% | <i>Character Range</i> | 8860 - 8976 |
| Faço leituras ou fico a escutar música. Às vezes faço brincadeiras de cabracega com crianças para poder me distrair. | | | | |

| | | |
|--|-------------------------|--------------|
| | Total References | 1 |
| | Coverage | 1,22% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| Internals\ P 14 | Document |
|------------------------|-----------------|

| | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 2 | 2,81% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,34% | <i>Character Range</i> | 13231 - 13420 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Faço uma pausa e analiso se por mim mesmo posso ultrapassar ou se devo procurar outra pessoa para me ajudar. Se não conseguir procuro amigos experientes que possam me ajudar a ultrapassar.

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 1,48% | <i>Character Range</i> | 13594 - 13803 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Mas se eu achar que a coisa atingiu-me mais, não faço mais esforço e tenho que recorrer a outras pessoas. Informa a pessoa sobre o caso apresentando minhas ideias para ver se me ajuda a escolher a ideia certa

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 1,34% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 1,34% | <i>Character Range</i> | 13808 - 13997 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Às vezes posso assistir um filme, escutar uma música, quando tenho rádio ao lado ou mesmo levar um livro para ler. Assim, pouco a pouco a coisa vai me passar e coloco-me num outro extremo

| | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização no problema | 2 | 1,69% |

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|
| <i>Reference 1</i> | Coverage | 0,61% | <i>Character Range</i> | 6000 - 6086 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|-------------|

Pelo contrário, quando há pressão redobro mais esforço para ultrapassar esse problema

| | | | | |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|
| <i>Reference 2</i> | Coverage | 1,08% | <i>Character Range</i> | 13437 - 13590 |
|--------------------|----------|-------|------------------------|---------------|

Por mim mesmo tenho minhas formas, eu consigo reflectir sobre um caso até encontrar uma solução pessoal. Razão pela qual os outros me fazem de advogado.

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 5 |
| | Coverage | 1,95% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 15 | Document |
|----------------|----------|

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 2,03% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 2,03% | Character Range | 12146 - 12408 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Para eu ultrapassar isso é preciso pedir ideias. É na base de ideias que a pessoa consegue ultrapassar qualquer problema, o aconselhamento. Uma pessoa que não pede ideias pode enfrentar problemas. Mas com ideias dos outros, a pessoa pode ultrapassar rapidamente

| | | |
|---|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 0,75% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,75% | Character Range | 12442 - 12539 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Também para ultrapassar alguns problemas faço um plano de descanso, não estar totalmente ocupado

| | | |
|--|------------------|-------|
| | Total References | 2 |
| | Coverage | 1,39% |
| | Total Users | 1 |

| | |
|----------------|----------|
| Internals\P 16 | Document |
|----------------|----------|

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| <u>Node Coding</u> | <u>References</u> | <u>Coverage</u> |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 2 | 1,34% |

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|
| Reference 1 | Coverage | 0,91% | Character Range | 11888 - 12003 |
|-------------|----------|-------|-----------------|---------------|

Divertindo com amigos, amigas, às vezes fico na casa deles ou num lugar de lazer a conversar, a trocar impressões.

Reference 2 Coverage 0,43% Character Range 12179 - 12233

ou tenho que sair para conversar com uma pessoa amiga

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|----------------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | | 2 | 0,97% |
| <hr/> | | | |
| Reference 1 | Coverage | 0,66% | Character Range 12065 - 12148 |
| <hr/> | | | |
| Escutar música. Quando tenho problemas prefiro escutar música, mas não em tom alto | | | |
| <hr/> | | | |
| Reference 2 | Coverage | 0,31% | Character Range 12235 - 12274 |
| <hr/> | | | |
| ir à praia para refrescar um pouco... | | | |
| <hr/> | | | |
| Total References | | 4 | |
| Coverage | | 1,15% | |
| Total Users | | 1 | |

| | |
|-----------------|----------|
| Internals\ P 17 | Document |
|-----------------|----------|

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|--------------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | | 1 | 0,41% |
| <hr/> | | | |
| Reference 1 | Coverage | 0,41% | Character Range 6839 - 6915 |
| <hr/> | | | |
| Através de conversas com algumas pessoas mais próximas, pessoas experientes | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|--|------------|----------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | | 1 | 0,77% |
| <hr/> | | | |

e quando chego em casa sintonizo o meu rádio ou pego num folha de papel para escrever alguma coisa, como forma de me aliviar daquela situação

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 2 |
| Coverage | 0,59% |
| Total Users | 1 |

Internals\ P 18

Document

| | | |
|--|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 1,17% |

Também posso ficar a conversar com os meus filhos. Se estava nervosa, a coisa passa facilmente.

| | | |
|---|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | 1 | 1,14% |

Eu prefiro assistir televisão, escutar rádio ou ficar deitada para refrescar a minha memória.

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 2 |
| Coverage | 1,15% |
| Total Users | 1 |

Internals\ P 19

Document

| | | |
|--|------------|----------|
| Node Coding | References | Coverage |
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | 1 | 1,20% |

Quando eu enfrento stress tendo ir até a minha hora e depois saio para conversar com algumas pessoas, que eu gosto.

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | | 1 | 1,42% |
| Reference 1 | Coverage | 1,42% | Character Range 9218 - 9356 |
| Leio romance, gosto de romance. Como estou numa zona onde não há energia, não posso assistir filme nem escutar música, que eu gosto muito | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-----------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização no problema | | 1 | 0,95% |
| Reference 1 | Coverage | 0,95% | Character Range 2823 - 2915 |
| Sempre que me deparo com uma situação complexa tento inverter, ir sempre em frente e vencer | | | |

| | |
|------------------|-------|
| Total References | 3 |
| Coverage | 1,19% |
| Total Users | 1 |

Internals\P 20

Document

| Node Coding | | References | Coverage |
|---|----------|------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Apoio social | | 2 | 2,56% |
| Reference 1 | Coverage | 1,42% | Character Range 9177 - 9337 |
| O aspecto positivo é que como casado, quando saio do serviço à casa com alguns problemas, com stress, recebo amparo e carinho, o que me faz bem na minha saúde. | | | |
| Reference 2 | Coverage | 1,14% | Character Range 10750 - 10879 |
| São várias actividades que eu tenho realizado no sentido de reduzir o stress. Quando chego em casa converso com a minha família. | | | |

| Node Coding | | References | Coverage |
|--|----------|------------|-------------------------------|
| Tree Nodes\5. Estratégias de coping\Focalização na emoção | | 1 | 1,15% |
| Reference 1 | Coverage | 1,15% | Character Range 10883 - 11013 |
| Em alguns momentos ocupo-me na prática do desporto, concretamente o futebol. | | | |
| Total References | | 3 | |
| Coverage | | 1,85% | |
| Total Users | | 1 | |

| Página | Linha | Onde se lê | Deve ler-se |
|---------------|--------------|--|---|
| 8 | 5-6 | ... manifesta através de sinais como a fadiga, o isolamento social, a indiferença, a irritabilidade, a letargia, o aumento do consumo de álcool e consumo elevado de café (Koteswari, 2006) ... | ... manifesta através de sinais como a fadiga, o isolamento social, a indiferença, a letargia, o aumento do consumo de álcool e consumo elevado de café (Koteswari, 2006) ... |
| 12 | 33-34 | ... se configura como um estudo que visa explorar as relações entre os factores de trabalho, stress ocupacional e bem-estar, ... | ... se configura como um estudo que visa explorar os factores de trabalho que promovem o stress ocupacional e bem-estar, ... |
| 19 | 15-19 | A flexibilidade constitui o grau em que uma fronteira se pode contrair ou expandir, de acordo com as exigências de um dos domínio ou do outro (Hall & Richter, 1988) e a permeabilidade é o grau em que elementos de um dos domínios podem invadir no outro domínio (Hall & Richter, 1988), nomeadamente aspectos psicológicos ou comportamentais. | A flexibilidade constitui o grau em que uma fronteira se pode contrair ou expandir, de acordo com as exigências de um dos domínio ou do outro e a permeabilidade é o grau em que elementos de um dos domínios podem invadir no outro domínio (Hall & Richter, 1988), nomeadamente aspectos psicológicos ou comportamentais. |
| 25 | 26-27 | O objectivo geral do trabalho é explorar as relações entre os factores de trabalho, stress ocupacional e bem-estar dos professores do ensino básico em Moçambique. | O objectivo geral do trabalho é explorar os factores associados ao trabalho que promovem o stress ocupacional e o bem-estar dos professores do ensino básico em Moçambique. |
| 57 61 | 11 12 | ... abandono do serviço, ... | ... incapacidade de trabalhar manifestada no abandono do serviço, ... |